

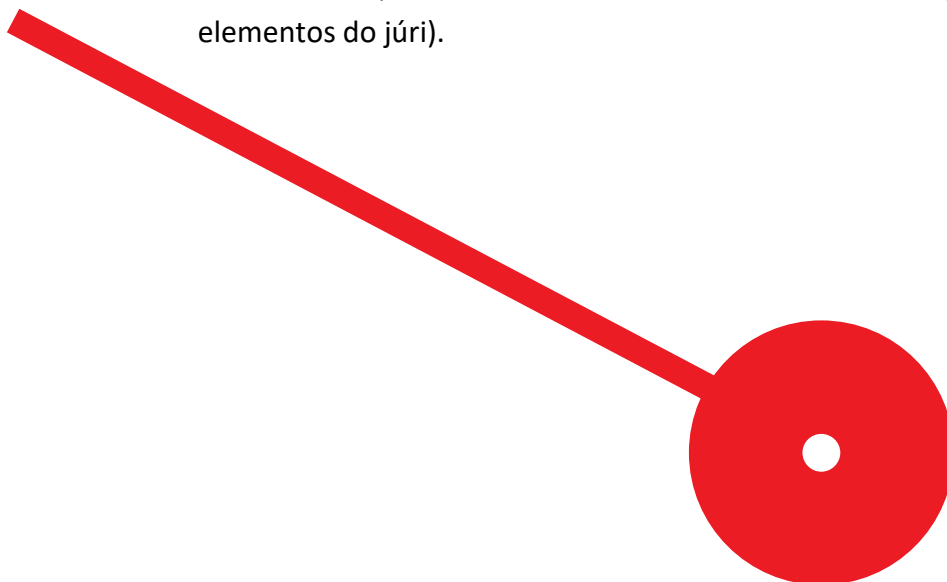


Sobrequalificação académica,
intenções de saída, envolvimento,
satisfação e desempenho no
trabalho – Um estudo empírico com
Servidores Técnico-Administrativos
do Instituto Federal de Mato Grosso
do Sul (IFMS), Brasil
Geverson Luiz Dierings

12/2020

Versão final (Esta versão não contém as críticas e sugestões dos
elementos do júri).

Geverson Luiz Dierings. Sobrequalificação académica, intenções de
saída, envolvimento, satisfação e desempenho no trabalho – Um
estudo empírico com Servidores Técnico-Administrativos do Instituto
Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS), Brasil
12/2020





Sobrequalificação académica, intenções de saída, envolvimento, satisfação e desempenho no trabalho – Um estudo empírico com Servidores Técnico-Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS), Brasil

Geversson Luiz Dierings

Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Assessoria de Administração, sob orientação dos Professores Paulo Jorge Pinheiro Gonçalves e Maria Antónia Rodrigues.

Geversson Luiz Dierings. Sobrequalificação académica, intenções de saída, envolvimento, satisfação e desempenho no trabalho – Um estudo empírico com Servidores Técnico-Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS), Brasil
12/2020

Agradecimentos

À minha família, pelo apoio despendido durante a minha presença e minha ausência.

Aos orientadores, Mestre Paulo Gonçalves e Doutora Maria Antónia Rodrigues pelo tempo dedicado a este trabalho.

Ao IFMS, pela oportunidade gerada com este intercâmbio, para o crescimento profissional de seus Servidores.

Resumo:

Objetivo – Analisar e medir possíveis relações, entre a sobrequalificação acadêmica, intenções de saída, envolvimento, satisfação e desempenho no trabalho de Servidores técnico-administrativos do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil).

Metodologia – Estudo empírico de corte transversal, com pesquisa descritiva de natureza quantitativa confirmatória, a partir da identificação de um modelo teórico, suportado pela revisão da literatura, suscetível de estudar relações entre variáveis. A recolha dos dados, realizada por questionário *online*, permitiu obter uma amostra não probabilística de 255 respostas válidas. As hipóteses foram testadas por um modelo de equações estruturais.

Resultados e conclusões – A sobrequalificação acadêmica contribui em 3,5% para a diminuição do envolvimento; a satisfação laboral do servidor é influenciada em 37,1% pelo seu maior envolvimento. O envolvimento contribui em 7,5% para a diminuição da intenção de saída. Não foi assegurada a validade convergente em todas escalas de medida. Existem diferentes níveis de correlação e capacidades preditivas entre as variáveis. O estudo confirma parte das relações e hipóteses identificadas.

Originalidade/valor – Este estudo produz algum conhecimento sobre as relações e modelo global analisados, inexplorado anteriormente no Brasil, em especial, no setor educativo da administração pública federal brasileira que procura excelência laboral.

Limitações/ Implicações – Os resultados carecem de ser analisados com precaução, face à utilização de uma amostra não probabilística. A escolha de certas variáveis de estudo como explicativas pode constituir outra limitação, bem como os poucos trabalhos similares no setor em análise, para efeitos comparativos. Quanto às implicações teóricas o estudo permitiu observar a pertinência, influência e relação de certas variáveis organizacionais no ambiente laboral. As implicações práticas do estudo permitem sugerir recomendações aos gestores em termos de estratégias de gestão e marketing pública(o).

Palavras chave – Servidor público, Sobrequalificação acadêmica, Intenção de saída, Envolvimento, Satisfação e Desempenho laboral.

Abstract:

Purpose - Analyze and measure possible relationships between academic overqualification, exit intentions, involvement, satisfaction and performance in the work of IFMS technical-administrative Servers (Mato Grosso do Sul, Brazil).

Methodology - Empirical cross-sectional study, with descriptive research of a confirmatory quantitative nature, based on the identification of a theoretical model, supported by the literature review, susceptible to study relations between variables. The data collection, carried out by online questionnaire, allowed to obtain a non-probabilistic sample of 255 valid answers. The hypotheses were tested by a model of structural equations.

Findings and conclusions - Academic overqualification contributes 3.5% to the decrease in involvement; the job satisfaction of the Server is influenced 37.1% by its greater involvement. The involvement contributes in 7.5% to the decrease of the intention to leave. The convergent validity was not guaranteed in all measurement scales. There are different levels of correlation and predictive capabilities between variables. The study confirms part of the identified relationships and hypotheses.

Originality/Value - This study produces some knowledge about the relationships and global model analyzed, previously unexplored in Brazil, especially in the educational sector of the Brazilian federal public administration that seeks labor excellence.

Limitations/ Implications - The results need to be analyzed with caution, given the use of a non-probabilistic sample. The choice of certain study variables as explanatory may constitute another limitation, as well as the few similar works, in the sector under analysis, for comparative purposes. As for the theoretical implications, the study allowed observing the relevance, influence and relationship of certain organizational variables in the work environment. The practical implications of the study allow us to suggest recommendations to managers in terms of management and public marketing strategies.

Keywords - Public Server, Academic Overqualification, Exit Intention, Involvement, Job Satisfaction and Performance.

Índice geral

INTRODUÇÃO	1
Contextualização	2
Questão Geral de Investigação e Objetivos de Estudo	4
Justificação, Relevância e Motivação do Estudo.....	5
Metodologias e Hipóteses de Investigação.....	6
Estrutura da Dissertação	7

Estudo teórico

Capítulo I – Revisão de Literatura	9
1.1 Envolvimento no Trabalho	10
1.2 Satisfação Laboral	14
1.3 Desempenho Percebido no Trabalho	20
1.4 Sobrequalificação Académica Percebida.....	23
1.5 Intenções de Saída	28
Capítulo II – O Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS): A Qualificação no Trabalho	33
2.1 Estrutura Organizacional do IFMS	38

Estudo Empírico

Capítulo III – Metodologia e Procedimentos de Investigação	42
3.1 Metodologia e Tipo de Pesquisa.....	43
3.2 Conceitualização do Modelo de Investigação e Formulação de Hipóteses.....	46
3.2.1 Apresentação do Modelo de Investigação	46
3.3 Descrição das Variáveis do Estudo	52
3.3.1 Satisfação Laboral	52
3.3.2 Envolvimento no Trabalho	52

3.3.3 Sobrequalificação Académica Percebida.....	53
3.3.4 Intenção de Saída.....	54
3.3.5 desempenho Percebido no Trabalho.....	54
3.4 Definição das Hipóteses de Investigação	60
3.5 Instrumento de Medida de Recolha de Dados	73
3.5.1 Construção do Questionário	74
3.5.2 Pré-teste do Questionário.....	77
3.5.3 Procedimentos de Administração do Questionário e de Recolha de Dados.....	77
3.6 População-Alvo e seleção da Amostra	78
3.7 Procedimentos de Análise de Dados	79
3.8 Resumo do Capítulo	82
Capítulo IV – Apresentação, Análise e Discussão de Resultados.....	83
4.1 Caraterização da Amostra.....	84
4.2 Análise Descritiva dos Itens das Escalas de Avaliação	88
4.3 Análises da Validade Fatorial das Escalas – Análise Exploratória e Confirmatória	92
4.3.1 Envolvimento	92
4.3.2 Escala de Satisfação Laboral	95
4.3.3 Sobrequalificação Académica Percebida.....	101
4.3.4 Intenção de Saída.....	102
4.4 Validade Convergente / Divergente	104
4.5 Fiabilidade Fatorial das escalas	105
4.5.1 Envolvimento	105
4.5.2 Satisfação Laboral	106
4.5.3 Desempenho Percebido no Trabalho.....	107
4.5.4 Sobrequalificação Académica Percebida.....	107
4.5.5 Intenções de Saída	108
4.6 Análise da Sensibilidade Fatorial das Escalas de Avaliação	108

4.7 Análise das Variáveis Sociodemográficas.....	109
4.7.1 Diferenças por Sexo.....	109
4.7.2 Diferenças por Idade.....	110
4.7.3 Diferenças por Estado Civil.....	111
4.7.4 Diferença por Habilitações Acadêmicas.....	112
4.7.5 Diferença por Nível de Cargo de Ingresso	113
4.7.6 Diferença por Tempo na Organização.....	113
4.8 Análise Correlacional	115
4.9 Análise de Equações Estruturais – Modelos <i>Path analysis</i>	116
4.9.1 Estatística Inferencial: teste de hipóteses e modelos estruturais	116
4.9.2 Modelo Não Ajustado.....	117
4.9.3 Modelo Ajustado	118
4.10 Discussão de resultados.....	119
 Capítulo V – Considerações Finais e Conclusão.....	126
Referências Bibliográficas	136
Apêndices.....	152
Anexos.....	172

Índice de Figuras

Figura 1 – Modelo do Estudo	55
Figura 2 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Envolvimento (Análise Inicial).....	98
Figura 3 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Envolvimento (Análise Final).....	98
Figura 4 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Envolvimento em Geral (Análise Inicial)	99
Figura 5 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Envolvimento em Geral (Análise Final)	100
Figura 6 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral (Análise Inicial)	103
Figura 7 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral (Análise Final) ...	103
Figura 8 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral em Geral (Análise Inicial) ..	104
Figura 9 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral em Geral (Análise Final)	104
Figura 10 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Desempenho Percebido (Análise Inicial e Final) ...	105
Figura 11- Análise <i>Fatorial</i> Confirmatória da Escala de Sobrequalificação Percebida (Análise Inicial e Final)	107
Figura 12 - Análise Fatorial Confirmatória (segunda ordem) da Escala de Sobrequalificação Percebida (Análise Inicial e Final) ..	107
Figura 13 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Intenção de Afastamento (Análise Inicial e Final) .	109
Figura 14 - Modelo de Equações Estruturais <i>Path Analysis</i> (Modelo não ajustado)	122
Figura 15 - Modelo de Equações Estruturais <i>Path Analysis</i> (Modelo ajustado)	123

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Frequência de Servidores por Sexo	89
Gráfico 2 - Frequência de Servidores por Faixa Etária	90
Gráfico 3 - Frequência de Servidores por Estado Civil	90
Gráfico 4 - Frequência de Servidores por Habilitações Acadêmicas	91
Gráfico 5 - Frequência de Servidores por Unidade de Atuação	91
Gráfico 6 - Frequência de Servidores por Nível	92
Gráfico 7: Frequência de Servidores por Tempo de Trabalho	92
Gráfico 8 - Frequência de Servidores por Função Gratificada ou Cargo na Direção	93

Índice de Tabelas

Tabela 1- Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas aos Itens do Envolvimento	94
Tabela 2 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas aos Itens da Satisfação Laboral	95
Tabela 3 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas aos Itens do Desempenho Percebido no Trabalho	95
Tabela 4 - Medidas de Tendência Central, dispersão e distribuição relativas aos itens de Intenção de Saída	96
Tabela 5 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas aos Itens da Sobrequalificação	96
Tabela 6 - Análise Fatorial Exploratória dos Itens do Envolvimento	97
Tabela 7 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens da Satisfação Laboral (Análise Inicial)	101
Tabela 8 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens da Satisfação Laboral (Análise Final)	102
Tabela 9 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens do Desempenho Percebido	105
Tabela 10 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens Sobrequalificação Percebida (Análise Inicial)	106
Tabela 11 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens Intenção de Saída	108
Tabela 12 - Validade Convergente e Divergente das Escalas de Avaliação	110
Tabela 13 - Análise da Consistência Interna da Escala de Envolvimento e Respetivas Subescalas	111
Tabela 14 - Análise da Consistência Interna da Escala de Satisfação Laboral e Respetivas Subescalas	111
Tabela 15 - Análise da Consistência Interna da Escala de Desempenho Percebido	112
Tabela 16 - Análise da consistência interna da escala de Sobrequalificação Percebida	112
Tabela 17: Análise da Consistência Interna da Escala de Intenção de Saída	113
Tabela 18 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas as Várias Escalas de Avaliação	113

Tabela 19 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Sexo	114
Tabela 20 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Idade	115
Tabela 21 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Estado Civil	116
Tabela 22 - Análise dos resultados das escalas de avaliação por habilitações Académicas ...	117
Tabela 23 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Nível de Cargo de Ingresso	118
Tabela 24 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Anos na Organização ...	119
Tabela 25 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Existência de Função Gratificada	120
Tabela 26 - Matriz de Correlações entre escalas de avaliação (Teste de Correlação de Pearson)	121
Tabela 27 - Resultados Relativos ao Modelo de Equações <i>Path Analysis</i> (Modelo não ajustado)	122
Tabela 28 - Resultados Relativos ao Modelo de Equações <i>Path Analysis</i> (Modelo ajustado)	124

Índice de Quadros

Quadro 1 - Cargos e Quantitativo de Funcionários Técnico-Administrativos do IFMS...	43
Quadro 2 – Questões Atinentes à Variável Satisfação Laboral.....	56
Quadro 3 – Questões Atinentes à Variável Envolvimento no Trabalho	57
Quadro 4 – Questões Atinentes à Variável Sobrequalificação Académica Percebida	57
Quadro 5 - Questões Atinentes à Variável Intenção de Saída	58
Quadro 6 – Questões Atinentes à Variável Desempenho Percebido	59
Quadro 7 – Quadro Síntese das Variáveis e Itens do Estudo	59
Quadro 8 – Aspectos Sociodemográficos.....	64
Quadro 9 - Resumo das Hipóteses Teóricas do Estudo	77
Quadro 10 – Procedimentos de Análise de Dados	86

Lista de abreviaturas

AMOS:	<i>Analysis of Moments Structures</i>
CEFETs:	Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológicas
CEP:	Comitê de Ética em Pesquisa
CFI:	<i>Comparative Fit Index</i>
CNS:	Conselho Nacional de Saúde
COGEP:	Coordenação de Gestão de Pessoas
CONEP:	Conselho Nacional de Saúde
DIRADs:	Diretorias de Administração
DIRGE:	Diretoria Geral
DP:	Desempenho Percebido
DP:	Desvio Padrão
EA:	Escolas Agrotécnicas
ET:	Envolvimento no Trabalho
GFI:	<i>Goodness-of-Fit Index</i>
IFMS:	Instituto Federal de Mato Grosso do Sul
IFs:	Institutos Federais
IS:	Intenção de Saída
K-S:	<i>Kolmogorov-Sminov</i>
KMO:	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
M:	Média
Máx:	Máximo
Md:	Mediana
Min:	Mínimo

NAPNE:	Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas
NEABI:	Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas
NUGED:	Núcleo de Gestão Administrativa e Educacional
PCCTAE:	Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação
PDI:	Plano de Desenvolvimento Institucional
PLANFOR:	Plano Nacional de Educação Profissional
RMR:	<i>Roto Mean Residual</i>
RMSEA:	<i>Root Mean Square Error of Aproximation</i>
SEM:	<i>Strutural Equation Modeling</i>
SETIS:	Serviço de Tecnologia da Informação e Suporte Técnico
SL:	Satisfação Laboral
SAP:	Sobrequalificação Acadêmica Percebida
SP:	Sobrequalificação Percebida
SPSS:	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
SUS:	Sistema Único de Saúde
VEM:	Variância Extraída Média
X ² /gl:	Qui-Quadrado e Graus de Liberdade

INTRODUÇÃO

Contextualização

O mercado de trabalho é constituído a partir de um equilíbrio sensível de fatores, em que o trabalhador exerce suas atividades a partir de uma dinâmica de adequação, adaptação e desempenho. No entendimento de Gonçalves-Neto (2017), um dos fatores que importam inicialmente a estas dinâmicas é a correspondência da qualificação do trabalhador às atividades desenvolvidas e, conseqüentemente, o nível de suportabilidade ao empregador e ao empregado nos casos em que esta se encontra acima ou abaixo da demanda. Ainda Gonçalves-Neto (2017) afirma que a qualificação é um processo que pode ser feito para o atendimento de uma demanda de atividade laboral sob demanda, ou como um projeto formativo do trabalhador e, é possível que em um ou mais momentos, ocorram disparidades entre aquilo que o trabalhador pode oferecer e o que é demandado pelo trabalho. Nos casos em que a oferta de conhecimentos e domínios é superior ao demandado, a sobrequalificação se estabelece e, conforme os fatores de compensação que a acompanhem, se insuficientes, pode ser um fator de saturação e incongruência entre o sujeito e o meio de trabalho.

A presença destas incongruências é um dos fatores mais usualmente relacionados à intenção de saída, que foi descrita por Silva (2014) como um fenómeno de base que cimenta a efetivação do abandono dos postos de trabalho. Ainda Silva (2014) indica que esta intenção mostra a ausência ou queda de fatores de vínculo entre o trabalhador e a empresa, ou problemas que causem direta ou indiretamente este aspecto. Assim, as intenções de saída, no entendimento de Silva (2014), são fenómenos usualmente constituídos a partir de elementos que geram afastamento do trabalhador ao trabalho, não sendo correspondentes, em maior ou menor grau à sua expectativa laboral. Monteiro (2018) reflete que, se a rotatividade de pessoal é um problema representativo, a prevenção das intenções de saída é um fator potente à sua correção. A partir da sua compreensão e dos direcionamentos para a sua resolutividade, é possível fomentar a coesão e coerência interna à empresa, de forma qualitativa (Monteiro, 2018).

A atenção ao capital humano e a melhoria das relações de trabalho são temas emergentes, em que o envolvimento com o trabalho assume protagonismo representativo como causa ou consequência de comportamentos que afetam o desempenho (Souza, Siqueira & Martins, 2015). Para trabalhadores envolvidos, o trabalho melhora a autoestima e o atendimento das funções laborais representa um meio de realização pessoal e profissional

(Lunardi, Zonatto & Nascimento, 2019). As relações de dor e sofrimento se apresentam entre trabalhadores, com e sem envolvimento laboral, mas nos dois casos a resolução deste problema é um fator de coesão institucional (Maia & Maia, 2019), para uma maior satisfação e desempenho laboral, malgrado a eventual intenção de saída dos funcionários, perante em cenários laborais desfavoráveis.

Desta forma, o envolvimento representa a identidade entre trabalhador e trabalho, entre indivíduo e organização, construída pela sinergia da reciprocidade e, portanto, valorosa e individual (Lunardi, Zonatto & Nascimento, 2019). As respostas oferecidas pelos trabalhadores ao ambiente de trabalho influenciam na qualidade e amplitude de seus resultados e desempenho, provavelmente mais, perante maior sobrequalificação percebida do trabalhador. Quando estas respostas são adequadas, são maiores a precisão e a possibilidade de desenvolvimento contínuo nas empresas (Lashinger & Fida, 2014).

Assim, neste contexto, o envolvimento no trabalho é uma variável de competitividade e estratégia para as empresas, que beneficia também a qualidade e fluidez do clima institucional e relações interpessoais entre os trabalhadores (Feliz & Blulm, 2020). Uma vez que trabalhadores envolvidos se apresentam mais autônomos e com maior disposição para contribuir para a conquista dos objetivos das empresas (Maia & Maia, 2019), tal fato é uma das principais razões para que as organizações realizem os investimentos necessários para formar com seus colaboradores uma relação proactiva e engajada.

Já a satisfação no trabalho é um fator que se depreende de uma série de elementos que são ligados à sensação de reciprocidade, coesão, realização e reconhecimento laborais, entre outros aspetos que formam um dos elementos de maior abrangência e diversidade no campo dos vínculos relacionados ao trabalho (Brázio, 2016). Leite (2013) contempla que a satisfação com o trabalho é produto de um sentimento positivo de vinculação emocional ao trabalho, de forma que reflete a reciprocidade do trabalho à uma série de fatores positivos à expectativa do trabalhador – o que gera também como resultado uma postura de retornos que colaboram diretamente aos objetivos institucionais e produtividade. Assim, é na satisfação com o trabalho que se expressam constantemente fatores como o sentimento positivo de produzir e trabalhar, de tal forma que há um afeto produtor entre trabalhador e trabalho (Crites, 1969; Locke, 1976).

No cotidiano das empresas, o desempenho laboral é a forma com a qual o trabalhador se interpreta no contexto de trabalho frente a sua produtividade, ou seja, reflete a maneira

pela qual ele responde às expectativas de sua contratação (Rosa & Furian, 2011). A formação do fator produtivo depende, contudo, que o ambiente de trabalho seja atento e responsivo ao trabalhador e suas necessidades produtivas, de tal forma que possa atuar de forma multidimensional em sua vinculação (Tomazzoni & Costa, 2020).

Questão Geral de Investigação e Objetivos de Estudo

O mercado laboral está em constante mudança, internamente e externamente, nas organizações públicas e privadas. Atendendo ao papel relevante de certas circunstâncias internas de gestão, na saúde e ambiente laboral organizacional e das pessoas que nestas trabalham, para a economia e felicidade (intra) organizacional, é útil investigar no ambiente de trabalho, algumas da(s) sua(s) dinâmica(s) e interação(ões), pelo que se propõe a seguinte questão geral de investigação:

será que existe alguma influência e relação significativa entre sobrequalificação académica percebida, o envolvimento, a satisfação laboral, o desempenho percebido no trabalho e a intenção de saída, entre o grupo de servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul?

A partir desta premissa de questionamento, o objetivo principal deste trabalho é investigar e testar empiricamente um modelo teórico, suscetível de compreender e explicar a natureza de trabalho com servidores técnico-administrativos do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil). Foram adicionados objetivos secundários acessórios ao nosso estudo:

- identificar e descrever os conceitos teóricos do modelo;
- analisar empiricamente as relações, efeitos diretos e capacidades preditivas entre as variáveis do estudo;
- analisar as variáveis em estudo do ponto de vista sociodemográfico (género, idade, habilitações literárias, ...) e verificar se existem dissimilaridades significativas;
- discutir os impactos institucionais destes fatores laborais.

Justificação, Relevância e Motivação do Estudo

O tema de nosso estudo teve justificação no reconhecimento de que, sob a ótica da administração estratégica, Souza, Siqueira e Martins (2015) observam que quanto melhores e mais produtivos os comportamentos e atitudes dos trabalhadores em seu ambiente laboral, maior tende a ser o seu nível de envolvimento com o trabalho. A qualidade da relação entre o colaborador e o trabalho é formada por variáveis complexas, tanto objetivas quanto subjetivas, a exemplo da satisfação de necessidades e aspirações em termos profissionais.

Ainda em relação a este senso de aspirações está a amplitude da contribuição do trabalhador para o meio de trabalho, o que, segundo Gonçalves-Neto e Borges-Andrade (2018), representa o quanto o sujeito precisa ser aproveitado em seu potencial. A presença de um trabalhador capacitado em um cargo que não tem como requisito ou aproveitamento a sua formação, e a limitação que este cargo traz para contribuir em sua potencialidade para a empresa, geram frustrações e anseio por distanciamento do meio de trabalho. Este fenômeno ocorre acompanhado ainda da percepção das discrepâncias entre o potencial de ganho em um cargo compatível às funções e o desenvolvido junto da empresa. No setor público ou no privado, os efeitos negativos do subemprego tendem a ser, temporariamente ou não, equilibrados por fatores outros elementos, como a maior faixa salarial comum se comparada à média, o que gera um quadro distinto, mas não menos carente de atenção motivacional ao envolvimento.

Os resultados de nossa pesquisa tornam-se, potencialmente relevantes, face à percepção de que há poucos estudos, relacionados de modo específico ao conhecimento das variáveis do nosso modelo, como um todo, com o trabalho de servidores públicos de Institutos Federais brasileiros, em geral, e do IFMS, em particular. Estas instituições e unidades laborais partilham de particularidades funcionais, administrativas e humanas que, poucas vezes, são abarcadas em sua individualidade. Nossa dissertação ganha relevância na investigação peculiar e na validação de forma crítica dos fatores relacionados ao envolvimento, satisfação laboral, desempenho percebido no trabalho, qualificação e intenções de saída dos servidores públicos desta instituição em seu universo de trabalho.

A motivação e a relevância da seleção do tema convergem em sua explicitação: o IFMS possui um total de 610 servidores técnico-administrativos distribuídos em suas unidades,

cujas demandas diárias são representativas e onde a qualidade dos serviços prestados se mostra dependente de seu envolvimento institucional e relação com o trabalho. As atividades educacionais prestadas pelo IFMS ocorrem sob um suporte representativo de serviços e profissionais para promover os objetivos do instituto, de tal forma que a atuação equilibrada entre o interesse organizacional e a qualidade/precisão da atuação técnico-administrativa se mostra fundamental a cada unidade, sobretudo, para a manutenção da identidade e uniformidade institucional.

O suporte teórico adotado para o desenvolvimento desta pesquisa foi formado por um referencial amplo revisado à discussão e elucidação teórica dos fatores associados às variáveis estudadas. ao envolvimento com o trabalho. Contudo, com base no modelo de variáveis identificadas para estudo, este trabalho tem, igualmente, como motivação, dar um pequeno contributo teórico ao aclarar, explicar e compreender certas variáveis laborais, em termos do seu conhecimento de possíveis relações, na dinâmica de um ambiente laboral. Este quadro de análise é relevante, pois, o ambiente laboral está em constante alteração, com implicações organizacionais e pessoais. Por fim, a originalidade dos possíveis resultados do presente estudo visa dar suporte a lacunas em estudos académicos laborais, em especial, no setor educativo de administração pública.

Metodologias e Hipóteses de Investigação

O percurso e processo metodológico deste trabalho está dividido em duas partes. Primeiro, foi efetuada uma revisão da literatura sobre o tema, através de fontes e dados secundários pertinentes, tais como: livros, artigos científicos, bases de dados, repositórios científicos, trabalhos académicos, publicações em congressos e revistas. Posteriormente, a abordagem metodológica continua, com base no estudo empírico, face à prévia identificação de um modelo teórico de variáveis e questão geral de pesquisa.

Esta investigação, com recurso a uma amostra não probabilística de servidores técnico-administrativos do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil), de carácter descritiva, quantitativa e confirmatória, com uma abordagem hipotética dedutiva, tem o fito de analisar e medir relações entre variáveis, de acordo com um instrumento de medida (questionário, disponível *online* no *Google Forms*). Para consubstanciar os objetivos propostos no estudo, são formuladas e propostas as seguintes hipóteses operacionais (e respetivos níveis de associação), para a condução da pesquisa:

H1 (-):A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre o envolvimento no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.

H2 (+): O envolvimento no trabalho tem um efeito significativo, direto e positivo sobre a satisfação laboral dos servidores públicos administrativos do IFMS.

H3 (+):A satisfação laboral tem um efeito significativo, direto e positivo sobre o desempenho percebido no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.

H4 (-): O envolvimento no trabalho tem um efeito significativo, direto e negativo sobre a intenção de saída dos servidores públicos administrativos do IFMS.

H5 (-):A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre o desempenho percebido no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.

H6 (-):A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre a satisfação laboral dos servidores públicos administrativos do IFMS.

Estrutura da Dissertação

Esta dissertação está dividida em duas partes. A primeira é definida pelos fundamentos teóricos, constituída por dois capítulos, a saber o Capítulo I, que aborda nomeadamente, os conceitos de sobrequalificação, envolvimento, satisfação laboral e o desempenho percebido no trabalho, bem como, as intenções de saída. O capítulo II aborda uma síntese a respeito da organização funcional e história do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil), a fim de contextualizar o leitor a respeito do campo de pesquisa e de suas particularidades, modo de funcionamento da unidade de análise e aspetos de interesse quanto à compreensão da atuação técnico-administrativa.

A segunda parte traduz um estudo empírico, sendo composta pelo Capítulo III, metodologia e procedimentos de pesquisa, com o percurso metodológico da pesquisa, na descrição da metodologia e tipo de pesquisa, da conceitualização do modelo de investigação, das variáveis abordadas, hipóteses de investigação, instrumentos de medida de recolha de dados, população-alvo e amostra, bem como procedimentos de análise de dados. No Capítulo IV consta a apresentação, análise e discussão dos dados obtidos na

investigação, com sua apresentação organizada, em um trabalho analítico-descritivo embasado em estatística. Para além do mencionado, esta dissertação inclui, ainda, uma introdução ao trabalho e as considerações e conclusões do mesmo.

CAPÍTULO I – REVISÃO DE LITERATURA

A pretensão deste capítulo é revisar a base teórica relacionada às variáveis deste estudo (envolvimento, satisfação laboral, desempenho percebido no trabalho, sobrequalificação e intenção de saída).

1.1 Envolvimento no Trabalho

O conceito de envolvimento no trabalho foi descrito por Lunardi, Zonatto e Nascimento (2019, p. 542), como a “[...] crença cognitiva de que o trabalho satisfaz as necessidades do trabalhador. Representa o grau em que um indivíduo se identifica com seu trabalho, tanto no local do trabalho como fora dele”. Ainda em conformidade a estes mesmos autores, um trabalhador envolvido é aquele que tem com seu trabalho uma relação de identidade, de satisfação profissional e de reciprocidade, de forma que isto modela as suas atitudes assumidas neste ambiente e torna as mesmas gradativamente mais produtivas e vinculadas aos objetivos organizacionais.

A este respeito, é interessante observar que o envolvimento com o trabalho decorre de relações positivas entre o trabalhador e o seu ambiente de trabalho, condição que tem como uma de suas principais bases a mediação entre as pressões no trabalho e uma iniciativa constante de melhoria das condições gerais presentes na instituição para o desenvolvimento individual e coletivo. A formação destas condições favoráveis envolve um trabalho continuado à qualidade e desempenho individual e conjunto, com constante rastreio das condições presentes à progressão dos trabalhadores (Maia & Maia, 2019).

Dias (2013) entende que, por ser uma área de importância representativa à estratégia e aos resultados organizacionais, a gestão de recursos humanos favorece a competitividade sustentável e eleva a eficácia institucional. Estes benefícios sistêmicos ocorrem pela criação de “[...] condições que contribuem para que os colaboradores se tornem altamente envolvidos na organização e persistam no seu trabalho, de modo a alcançarem os objetivos organizacionais” (Dias, 2013, p. 3). Desta forma, Cortella (2012), professor e filósofo, afirma que o investimento de gestores no envolvimento dos trabalhadores é um processo que visa a elevação geral das condições presentes, o que pode ser feito por diversas abordagens para o desenvolvimento das pessoas e de suas habilidades e competências.

Assim, o envolvimento no trabalho representa o resultado das práticas de gestão de recursos humanos e seu retorno frente ao desempenho profissional que, por sua vez, é

oferecido pelos trabalhadores quando recebem condições mais ideais de trabalho. Quando a empresa oferece condições para maior satisfação de seus funcionários, quando diagnostica as suas competências e habilidades, bem como aspirações, e desenvolve programas que possam responder a estes critérios, em geral, há maior aproximação entre os funcionários, a empresa e suas metas. Forma-se, desta maneira, uma relação de reciprocidade (Alfes, Shantz, Truss & Soane, 2013).

Tal relação pode ser compreendida a partir da Teoria da Troca Social (*Social Exchange Theory*), em que empresas e funcionários desenvolveriam trocas não formalmente determinadas, mas positivas para as duas partes e decorrentes do empenho ou dedicação de uma ou de ambas. Com investimento positivo no desenvolvimento humano, a empresa receberia envolvimento e produtividade, por exemplo. Assim, seria uma relação baseada em uma condição benéfica e recíproca entre os envolvidos, em que os instrumentos de oferta e de retorno podem ser variados e definidos de acordo com cada contexto e necessidade, pois somente desta forma podem ser efetivos (Peng, 2020).

Na Teoria da Troca Social é possível identificar que a intensidade do engajar vem da qualidade de interações desenvolvidas entre organização e indivíduo, em uma relação de interdependência saudável que se forma entre as partes, e dentro da qual há o reconhecimento e o prazer, de ambas, em manter tais quadros (Saks, 2006). A presença destas trocas foi apresentada como fundamental, uma vez que “[...] é necessário que haja uma troca entre recursos econômicos e sócio emocionais, entre os colaboradores e a organização” (Silva, 2016, p. 8).

Para Silva (2014), o principal interesse de estudos que são orientados ao envolvimento nas empresas é identificar as razões, interesses ou práticas que fazem com que um trabalhador seja mais ou menos engajado com seu trabalho, assim como possa alocar pessoas de forma mais adequada a suas competências. Engajado, o trabalhador desenvolve uma sensação positiva voltada ao seu trabalho, e costuma empreender maior vigor, precisão e atenção às suas necessidades. O sujeito envolvido absorve positivamente as demandas do trabalho e oferece o seu retorno com efetividade, sendo geralmente mais disposto a superar o que é medianamente exigido ou esperado com base na reciprocidade implícita. Os fatores que envolvem são dinâmicos, ou seja, mudam conforme os contextos e as condições gerais de uma empresa. No entanto, o envolvimento indica o quanto o “[...]”

colaborador está presente psicologicamente durante a sua performance” (Silva, 2014, p. 2).

Esta presença psicológica vincula o trabalhador ao seu ambiente de trabalho, que faz com que seu grau de concentração desenvolvido seja suficiente para o bloqueio das influências externas, a fim de focalizar em um desempenho satisfatório e, não raro, excelente. Isto ocorre sob premissas de motivação, senso de desafio e orgulho, fatores que fortalecem o relacionamento positivo entre a organização e o indivíduo (Peng, 2020).

O envolvimento com o trabalho depende de condições suficientes para que seja promovido, melhorado e percebido. Como os fatores que conduzem ao envolvimento podem variar frente a cada trabalhador e o mesmo se aplica a grupos de trabalho, uma mesma empresa pode apresentar diferentes condições e demandas de engajamento entre os componentes de um mesmo grupo de trabalhadores (Saks, 2006).

Desta forma, o engajamento no trabalho representa uma condição oposta a um quadro muito frequente, o esgotamento laboral, ou *síndrome de Burnout*. Enquanto nos casos de *Burnout* o trabalhador deseja se afastar do trabalho e sofre com ele; já, quando há envolvimento (também chamado engajamento), há prazer, alegria e satisfação. O trabalho em uma condição de esgotamento é pautado por dor, cinismo, exaustão e agressividade. Em engajamento, por excelência, desejo de acerto e prestabilidade proactiva (Schaufeli, 2013).

O engajamento no trabalho é uma condição completamente contrária à Síndrome de *Burnout*, pois o trabalhador sente-se empenhado, com desejo de contribuir, com senso de eficácia e de efetividade. Desta forma, o trabalhador envolvido com seu trabalho é motivado e engajado com os principais determinantes de sua atividade laboral (Silva, 2014).

A partir dos níveis de envolvimento, Rodrigues (2016) dividiu os trabalhadores em três grupos, sendo: engajados ou envolvidos (*engaged*), os não engajados ou não envolvidos (*non engaged*) e os desengajados (*actively disengaged*). O mesmo autor os definiu da seguinte forma:

“[...] Funcionários *engaged*, são funcionários apaixonados pelo seu trabalho, sentem-se responsáveis pelas suas tarefas e responsáveis pelo que eles acham que

devem entregar à sua empresa; funcionários *non engaged* não demonstram motivação ou energia durante o desempenho das suas tarefas; e funcionários *actively disengaged* sentem-se descontentes com o seu trabalho e tentam transmitir este sentimento a quem os rodeia. Estes funcionários tentam transformar os funcionários *engaged* em *non engaged*” (Rodrigues, 2016, p. 36).

Assim, é possível perceber que o engajamento no trabalho traduza a forma com a qual o indivíduo responde ao incentivo e valorização profissional, uma vez que “[...] colaboradores entusiasmados com o seu trabalho e que se sentem como valor acrescentado para a organização, revelam melhores desempenhos profissionais, não só ao nível das suas funções como ao nível de funções externas às suas obrigações” (Dias, 2013, p. 12).

No mesmo sentido, é possível identificar que os colaboradores altamente engajados se apresentam, à organização, como elementos positivos à sua competitividade externa. Embora pertençam ao seu interior, refletem em fatores como qualidade, satisfação e produtividade que, em conjunto, espelham maiores condições de evidência de mercado em comparado, por exemplo, a empresas que tenham trabalhadores pouco ou nada engajados (Macey & Schneider, 2008).

Sendo desta forma, há alguns aspetos que podem elucidar as razões pelas quais o desempenho do colaborador engajado tende a ser superior. Assim, “[...] os colaboradores com elevados níveis de engajamento no trabalho manifestam com maior frequência emoções positivas (e.g. felicidade); melhor saúde física e psicológica; criam os seus próprios recursos de trabalho e pessoais, e; transferem esse engajamento para outros” (Dias, 2013, p. 12).

Segundo Silva (2016, p. 9), “os indivíduos que experienciam um elevado nível de engajamento, têm maior probabilidade de se sentirem fortemente ligados à sua organização e menor probabilidade de intenções de saída”. Desta forma, é possível identificar que, no entendimento de Silva (2016), as relações de confiança e o vínculo geral do colaborador engajado com sua organização é de uma qualidade e impermeabilidade superior, resistente a diversos fatores que, entre sujeitos pouco engajados, poderiam determinar uma intenção de saída. A capacidade de produzir estes vínculos geraria permanência, engajamento, colaboração.

Em uma percepção da Psicologia Positiva, o envolvimento no trabalho é baseado em uma relação benéfica em que a empresa atua na proteção da saúde, dos interesses, da dimensão cognitiva e das condições sistêmicas que interferem no desempenho percebido no trabalho. Em contrapartida, os trabalhadores devolvem produtividade, compromisso, desejo e engajamento no trabalho, proporcionais em termos da satisfação promovida pela instituição. A promoção deste bem-estar e atendimento tem a ver com a ação hierárquica e permite que o trabalhador também tenha um senso crescente de autonomia e coerência aos objetivos institucionais (Vazquez et al., 2019).

Em resumo, o envolvimento no trabalho é representado sintetiza os resultados da qualidade e retorno na gestão de recursos humanos ao desenvolvimento profissional, habilidades e competências. A sua densidade se mostra associada a oferta de condições gerais para que os trabalhadores tenham conexão aos objetivos institucionais e colaborem com os mesmos. Um trabalhador envolvido possui uma crença consistente de reciprocidade formada entre ele e a empresa, com forte identificação laboral dentro e fora do ambiente de trabalho. Por ser desta forma, o envolvimento é um retorno a relações positivas formadas entre o trabalhador e o trabalho, de forma que promove também a atenuação de eventuais fatores negativos que possam se apresentar no trabalho, com alto valor aos elementos positivos compensatórios. A partir da Teoria da Troca Social, a presença do envolvimento amplia a autonomia interna e competitividade da empresa, eleva a produtividade e a precisão das medidas adotadas. No entanto, envolver-se ou não com o trabalho é uma decisão laboral pessoal, que representa um contraponto à Síndrome de *Burnout*, que é o esgotamento ligado ao trabalho. Se na condição desta síndrome o trabalhador se afasta do trabalho e busca seu distanciamento, o trabalhador envolvido busca o caminho contrário, tem presença psicológica na performance laboral, produtividade e uma relação saudável de equilíbrio com a empresa, junto da qual desenvolve trocas que concorrem ao atendimento das expectativas de forma recíproca e intercomunicante. Em uma continuidade direta do tema do envolvimento no trabalho está a satisfação laboral, tratada de forma separada no tópico seguinte.

1.2 Satisfação Laboral

O sentimento de satisfação laboral é parte dos desafios que conduzem a gestão de recursos humanos para a competitividade (Dias, 2013). Promover esta satisfação envolve unir uma série de medidas e áreas, uma vez que é “[...] vasta a sua abordagem teórica e prática no

campo das ciências sociais com especial atenção da psicologia organizacional e do trabalho” (Brázio, 2016, p. 7).

Como conceito, a satisfação laboral envolve os plurais fatores que levam um trabalho a se afirmar como realizado em seu ambiente laboral, com sentimento positivo e prazer relacionados às atividades de natureza profissional. O sentimento de satisfação é associado a uma relação emocional positiva com o trabalho, que refletem em vinculação pessoal e em sensação de bem-estar associada a estas práticas (Leite, 2013). Ainda conforme este autor, o trabalhador satisfeito expressa, não somente, aspetos objetivos de produtividade, como, uma boa resposta emocional, gratificação e atitudes que se associam positivamente aos objetivos institucionais.

Em um trabalhador satisfeito é possível identificar resultados práticos e comportamentais vinculados ao trabalho e ao seu ambiente. A satisfação, nesta visão, seria resultado de um relacionamento positivo de emoções e sentimentos do sujeito com seu trabalho, que constitui o seu lugar produtivo e a felicidade e/ou contentamento com o estar e ser ali (Crites, 1969; Locke, 1976).

Inicialmente, existia a compreensão de que a satisfação laboral poderia ser construída unicamente com recompensas ou condições econômicas favoráveis (Menezes, 2016). No entanto, com o gradativo maior reconhecimento do papel dos fatores subjetivos humanos nas relações de trabalho, ocorreu o rompimento da ideia inicial superficial de uma base unicamente econômica neste constructo (Menezes, 2016).

Assim, contemporaneamente, Siqueira (2018) aponta o reconhecimento de que a satisfação laboral decorre de uma sensação ampla de apoio e cuidado apresentada pelo trabalhador frente a empresa, o que permite que ele possa sentir prazer em seu trabalho e nos aspetos a ele relacionados. Siqueira (2018) indica, ainda, em razão da complexidade dos fatores que envolvem esta satisfação, que ela se trata de um estado subjetivo que pode variar individualmente para sua apresentação, com alterações mediadas por fatores como emoções, circunstâncias e a própria condição pessoal do trabalhador naquele momento.

Desta maneira, Menezes (2016) indica que, numa compreensão mais ampla, a satisfação laboral tornou-se causa reconhecida de comportamentos positivos (em sua presença) e negativos (em sua ausência) no trabalho, e isto levou à criação de teorias, a exemplo da motivação-higiene, satisfação das necessidades e expectativas, bem como, da

instrumentalidade. Ainda Menezes (2016, p. 51) afirmou que, por volta da década de 1980, “a satisfação no trabalho passa a ser entendida como uma atitude e um fator capaz de prever comportamentos de trabalho, como produtividade, desempenho, rotatividade e absenteísmo”.

Considerando isso, Robbins (2002, p. 67) defende que “a satisfação com o trabalho se refere à atitude geral de uma pessoa em relação ao trabalho que realiza”. Sendo desta forma, é natural, no entendimento deste mesmo autor, que um indivíduo satisfeito com o seu trabalho tenha, conseqüentemente, atitudes positivas frente a suas funções e relações profissionais.

Dias (2013) reforça que gerar a satisfação laboral é importante nas empresas em razão de que a sua ausência é associada a prejuízos significativos ao ambiente de trabalho. As medidas que são tomadas para tanto visam atingir as necessidades dos trabalhadores, a fim de gerar uma relação positiva dos sujeitos com o trabalho. Assim, este autor reafirma que a satisfação laboral assume um papel central nesta gestão, pois tem como decorrentes da sua presença uma grande quantidade de resultados que retornam em produtividade.

Para Hora, Ribas Junior e Aguiar (2018), a satisfação laboral representa uma variável de natureza psicológica que se relaciona a outras como desempenho percebido no trabalho, envolvimento e resiliência, pois, vincula o trabalhador ao ambiente de trabalho. Continuam aqueles autores afirmando que se trata de uma percepção de prazer e gosto pelo trabalho por parte do trabalhador, em que o afeto se faz presente em uma perspectiva labora, com experiências positivas acumuladas em maior número se comparadas as negativas.

O objetivo das medidas orientadas à satisfação laboral é, além de promover a percepção de realização profissional e prazer nas atividades laborais, qualificar profissionais capazes de transformar informação em conhecimento, e que podem fazer a diferença em um ambiente competitivo como o vigente, sendo ainda um fator facilitador aos objetivos comuns nas organizações (Leite, 2013).

No entendimento de Silva (2019), a positividade apresentada na produtividade e interesse de um trabalhador satisfeito guarda proporção à intensidade de tal satisfação laboral. Assim, a satisfação tem forte ligação com o comprometimento organização e, por consequência, tem protagonismo na estratégia organizacional. Isto pode ser observado

nas palavras de Silva (2019, p. 21), quando define que “[...] as decisões sobre talentos e capital humano são cada vez mais importantes para o sucesso estratégico da maioria das organizações, onde boa parte delas costuma tomar suas decisões com base em indicadores”.

A satisfação guarda ainda, conforme Figueiredo (2012, p. 15), ligação com a condição atual em que “os indivíduos acabam sendo forçados a processar grande quantidade de informações, onde continuamente, podem abalar o convívio pessoal e profissional”. Este autor evidencia ainda que tal compasso acelerado de mudanças gera um novo cenário nas relações humanas, podendo ser a causa de diversos conflitos e insatisfação no âmbito de trabalho. Mesmo sendo desta forma, o interesse humano em sentir a satisfação permanece, uma vez que, para Conte (2003, p. 38), a “[...] busca mais antiga do ser humano é a felicidade. Porém, para ser feliz, é necessário ter saúde, sentir satisfação consigo próprio e com seu trabalho, e tudo isso compreende qualidade de vida”. Com tal colocação, o autor destaca a necessidade de alinhamento do sujeito com o trabalho e com o meio em que este ocorre à sua satisfação. Em um sentido figurado de organização feliz, ela figura como:

[...] aquela que oferece as condições motivacionais à plenitude da realização humana, ou seja, um clima estimulador à participação e à criatividade, canais abertos de comunicação e expressão, exercício regular da delegação de autoridade e do trabalho em equipe, incentivos ao desenvolvimento da capacidade de liderança, reconhecimento ao esforço empreendedor e à obtenção de resultados (Conte, 2003, p. 38).

Sendo a satisfação laboral decorrente destes fatores, Leite (2013) indica que ela pode ser interpretada como um resultado sistêmico que envolve bom ambiente organizacional, saúde do trabalhador e fatores psicossociais associados também ao bem-estar laboral. Assim, Leite (2013, p. 22) descreve que “[...] a satisfação no trabalho resulta do grau de discrepância entre aquilo que o indivíduo julga ter direito a receber e o que efetivamente recebe”.

Como há diversos fatores envolvidos em sua obtenção, Silva (2014) destaca que, entre as diversas teorias existentes em relação ao conceito de satisfação laboral, há uma elaborada com base na ideia de que as atitudes laborais são mais ligadas a resultados de trabalho

individuais. Nesta visão, Silva (2014, p. 15) afirma que atitudes organizacionais “[...] estão mais relacionadas com resultados referentes à organização, [...] enquanto os comportamentos mais suscetíveis de serem afetados são os resultados das tarefas [...]”.

A partir da leitura de Andrade (2007), é possível afirmar que a satisfação laboral também é constituída conforme a relação do trabalhador com aspetos interpessoais e hierárquicos do ambiente de trabalho. O autor afirma que “[...] a convivência com colegas e superiores; obediência a regras e políticas organizacionais; alcance de padrões de desempenho percebido no trabalho e aceitação de condições de trabalho geralmente abaixo do ideal; e entre outros” (Andrade, 2007, p. 75). Assim, em conformidade com o autor, a satisfação laboral impacta diretamente na produtividade, no engajamento e na capacidade de envolvimento e retorno do indivíduo frente à organização.

Andrade (2007) explicita que a satisfação gera um comprometimento do indivíduo com a organização, o que diminui consideravelmente as faltas e o comportamento neutro em relação a demanda de trabalho. O autor descreve que tal satisfação tem maior poder para “[...] influenciar os empregados de pior desempenho a manter-se no emprego do que os de melhor desempenho, independentemente do nível de satisfação desses últimos, já que recebem uma frequência maior de reconhecimento, ou seja, estímulos positivos do tipo reforçamento” (Andrade, 2007, p. 75).

Quanto aos critérios necessários para a sua manifestação, Herzberg (1968) aponta que a satisfação laboral depende de fatores intrínsecos (referentes as condições de trabalho num sentido mais amplo, como por exemplo, as políticas da empresa, o ambiente de trabalho, a segurança no trabalho, a responsabilidade e o reconhecimento) e extrínsecos (a exemplo das condições físicas do trabalho, a remuneração ou o horário). Estes fatores exteriores, contudo, apenas podem prevenir a insatisfação laboral e evitá-la, mas não podem determinar a satisfação – dado que esta já é determinada por fatores intrínsecos.

Sendo desta forma, Andrade (2007) menciona que se há discrepâncias entre fatores exteriores ou interiores, o resultado pode ser a insatisfação laboral e suas consequências – a exemplo de demissão, reclamações, insubordinação, furtos e fuga da responsabilidade. Sabe-se que, a satisfação ou a insatisfação. Ainda para Andrade (2007, p. 75), estes fatores são responsáveis pela qualidade e intensidade de esforços para uma meta, a “[...] chamada

motivação, que a psicologia comportamental (ou behaviorista) considera como sendo uma força interior que leva a pessoa a fazer algo, para obter prazer ou evitar o desprazer”.

Desta forma, complementa que o indivíduo pode ser condicionado a comportar-se de maneira pré-estabelecida a partir de estímulos externos, reforços positivos e negativos, recompensas e punições. Ou seja, uma pessoa não se expõe apenas às contingências que constituem uma cultura: ela ajuda a mantê-las e, na proporção em que elas induzem a fazê-lo, a cultura apresenta uma autoperpetuação (Skinner, 1973). Como consequência destes critérios todos apresentados e diante do conceito de satisfação apresentado, Skinner (1973), quando um indivíduo se percebe insatisfeito em relação ao trabalho realizado, seja na função que exerce na organização, ou a divergências geradas pela convivência desarmoniosa com colegas e superiores, podem ocorrer diversos danos tanto para a empresa quanto para o empregado

Em resumo, a satisfação laboral é representada pelo equilíbrio e satisfação com regras, padrões de convivência, produtividade e relação interpessoal apresentada pelo trabalhador frente a seu ambiente de trabalho. Nela, o trabalhador que integra uma empresa que investe de forma adequada em desenvolvimento humano, clima organizacional, comunicação e criatividade, com um relacionamento positivo do trabalhador com o trabalho, em que os sentimentos de felicidade e realização se fazem presentes. Trata-se de um elemento central da gestão de recursos humanos que afeta diretamente a produtividade e outros fatores estratégicos pontuais, condição que se apresenta no trabalho em ligação com a felicidade e realização, concentradas, contudo, no campo do laboral. Nesta satisfação ocorre equilíbrio entre fatores intrínsecos e extrínsecos relacionados ao trabalho, em que geralmente se apresenta a prevalência de experiências positivas, e o trabalhador expressa prazer e gosto pelo trabalho por parte de quem o realize, com formação de afeto positivo frente à empresa como relação de reciprocidade. Desta forma, representa um constructo multifatorial formado pelo sentimento positivo de satisfação e de prazer vinculados à atividade laboral, que resultam em produtividade, gratificação e atitudes positivas aos objetivos institucionais, fator não vinculado unicamente a aspetos financeiros e sustentado por uma rede plural de motivações e ligado diretamente a aspetos como desempenho percebido no trabalho, absentismo e produtividade, gerando maior expressão dos mesmos. Quando a satisfação está presente ocorre uma atitude positiva geral do trabalhador frente ao trabalho, mantida pela sensação de reciprocidade entre empregado e empregador, sendo um constructo que

eleva o sentimento de compromisso e protagonismo do indivíduo em seu meio de trabalho, em um estado subjetivo e individualmente definido, que se expressa pelo prazer laboral e pela reciprocidade no retorno das ações do trabalhador a seu meio de trabalho. Por fim, a satisfação com o trabalho é um retorno a estímulos e reforços positivos oferecidos, na forma de um comportamento condicionado que, em extensão ao ambiente de trabalho, tem um papel importante em atitudes positivas, diferente dos danos decorrentes da insatisfação, entre os quais se destacam a queda do desempenho percebido no trabalho, tema tratado em sequência.

1.3 Desempenho Percebido no Trabalho

Para Rosa e Furian (2011), entende-se por desempenho o ato de mensurar as ações empregadas. Assim, os autores estabelecem que, “a análise do desempenho auxilia no controle da implantação da estratégia, uma vez que possibilita a comparação dos resultados obtidos com os objetivos pretendidos” (p. 6).

Tomazzoni e Costa (2020) compreendem que o desempenho é um constructo formado por fatores comportamentais e de resultado pelo trabalhador, o que divide a responsabilidade por este fator entre fatores ligados à situação de trabalho e o indivíduo, respectivamente. Assim, ainda conforme os autores, o desempenho percebido no trabalho é um fator multidimensional em que constam o desempenho presente em uma tarefa do trabalho em especial, efetividade na realização de tarefas que não são específicas do trabalho assumido, proficiência comunicativa geral, supervisão e aspetos relacionados a gestão ou administração. Desta forma, o desempenho se relaciona tanto a fatores que melhoram o desempenho organizacional e outros, de natureza proactiva, que melhoram os processos de trabalho e presentes na organização (Tomazzoni & Costa, 2020).

Nesta perspectiva pode-se dizer que, “o desempenho tem um papel importante nas organizações, sendo necessário que os colaboradores, consigam ter bons desempenhos para que possam atingir os objetivos pretendidos” (Monteiro, 2018, p. 7).

Para Langhi (2020), é possível compreender o desempenho humano no ambiente de trabalho a partir do desempenho das atividades pelos profissionais e do quanto ocorre a aproximação às metas definidas pela empresa. Este desempenho é relacionado com as habilidades e competências humanas presentes e, quando se mostra baixo, é fundamental

à estratégia a aplicação de intervenções para a sua restauração e/ou para a compreensão dos fatores pelos quais ele se faz presente.

Diante disso, podemos observar nas palavras de Santos (2007, p. 2), que “as empresas têm uma preocupação permanente e natural com o desempenho humano e em como torná-lo mais produtivo, uma vez que os seus resultados são consequência desse desempenho”.

Em continuidade, Monteiro (2018) sinaliza que é possível perceber que mensurar o desempenho de cada colaborador é fundamental, visto que a organização poderá avaliar melhor sua performance e o impacto das suas ações nos resultados organizacionais. Interessante comentar que, é importante estimular os colaboradores, “de forma a potenciar o seu desempenho mediante a motivação, o compromisso ou a satisfação dos mesmos” (Monteiro, 2018, p. 7).

Em complemento, a avaliação do desempenho individual “pode ser definida como um método que visa estabelecer um contrato com os funcionários, para estabelecer os resultados esperados pela organização, como ocorrerá o acompanhamento dos desafios propostos, a correção dos rumos, e avaliar os resultados alcançados” (Santos, 2007, p. 2). Este autor reflete que, entre os métodos básicos para avaliação do desempenho individual, três se destacam:

“Avaliação direta – o gestor deve emitir parecer sobre todo o pessoal que está sob sua responsabilidade direta. O ponto favorável é que o gerente imediato é quem melhor conhece o desempenho do funcionário. O ponto desfavorável é que a avaliação realizada pode ser contaminada por disfunções na percepção gerencial, de acordo com a proximidade ou distanciamento que ele mantém com o avaliado;

Avaliação conjunta – mostra a possibilidade de avaliador e avaliado conversarem sobre o seu desempenho e, muitas vezes em conjunto, responderem a avaliação de desempenho. Tem a vantagem de ser uma prática rica por permitir um diálogo franco entre avaliador e avaliado sobre o esperado e o obtido durante o período; e autoavaliação – o próprio avaliado realiza o julgamento sobre o seu desempenho, com base nos parâmetros estabelecidos pela empresa. Este método tem como ponto favorável a diluição da centralização da avaliação” (Santos, 2007, p. 2).

Conforme Monteiro (2018), pode-se dizer que o desempenho ocorre sob o intuito de desempenhar uma tarefa positiva. Entretanto, os demais traços, como por exemplo a extroversão e a capacidade de ser amável, não são tao fortemente vinculados ao desempenho de um modo geral, embora o sejam em outras atividades. É esta forma pois “a extroversão, quando está relacionada com o desempenho é apenas nas situações relacionais, como, interações com os outros” (Monteiro, 2018, p. 8).

Assim, podemos observar nas palavras de Stoffel (2000, citado por Santos, 2007, p. 3) onde defendem que a avaliação do desempenho percebido no trabalho deve ser um processo

“[...] participativo para ter a participação do gestor de equipe e dos integrantes da equipe na negociação democrática de um plano de trabalho viável e ambicioso, que tenha como foco principal a consecução das metas organizacionais. Dinâmico para considerar a evolução dos fatos e o contexto no qual estão inseridos, com flexibilidade suficiente para permitir ajustes que se fizerem necessários à melhoria do próprio processo e de seus resultados. Contínuo para ter caráter de ação permanente, de forma que qualquer descontinuidade pode eliminar os ganhos obtidos até então e substituí-los por sensações de descrédito e desconfiança dos funcionários para com o sistema de gestão da empresa. E sistematizado para ser um procedimento metodológico com características, etapas e sequência bem definidas e objetivos pré-estabelecidos” (Santos, 2007, p. 3).

No mesmo sentido, é interessante comentar que, para Monteiro (2018, p. 9), o desempenho é relacionado a:

“[...] descrição das funções, do comportamento do indivíduo no período em que realiza a função para atingir resultados, enquanto que o desempenho contextual está associado com as expectativas que se possa ter relativamente ao comportamento do colaborador num determinado tempo de acordo com o contributo para o alcance dos resultados organizacionais, através do contexto psicológico, social e organizacional” (Monteiro, 2018, p. 9).

Sendo desta forma, é possível fazer uso das palavras de Rosa e Furian (2011, p. 7), onde estes aclaram que os colaboradores, além de competentes, devem estar “comprometidos com a organização e empenhados em realizar um bom trabalho, visto que, o sucesso de

uma empresa é resultado do trabalho em grupo, do comprometimento e da adesão a um objetivo comum”.

Em resumo, o desempenho percebido no trabalho pode ser compreendido como as habilidades e competências presentes e efetivadas no ambiente laboral, em uma relação de reciprocidade entre desempenho dos trabalhadores e objetivos institucionais. Este constructo representa o resultado da mensuração das ações, produtividade e demais fatores envolvidos na atividade laboral. Resultado do comprometimento e empenho do colaborador com a organização, visando o desempenho comum. Trata-se de um fator que representa um foco de atenção estratégica das empresas, que visam ampliar a sua taxa ao máximo possível entre os trabalhadores. Pode ser mensurado de forma direta, conjunta ou por autoavaliação, geralmente influenciado pela atuação do gestor, com fatores dinâmicos de influência que pode ter o seu desenvolvimento conduzido por metas ou objetivos para melhoria. O desempenho percebido no trabalho é um constructo multifatorial formado por fatores comportamentais e de resultado, que interfere diretamente no desempenho institucional e na melhoria dos processos de trabalho, quando a sua percepção é positiva. Sendo desta forma, um colaborador que apresenta comprometimento, tem também um desempenho que costuma ser maior e mais engajado que aquele que não possui este critério, sendo mais vinculado às diretrizes institucionais e seus valores, bem como as formas particulares de desenvolver processos. Este tipo de orientação é diferentemente associado à qualificação dos indivíduos e, como este fator se relaciona com o trabalho, como se visa adiante.

1.4 Sobrequalificação Acadêmica Percebida

Gonçalves-Neto (2017) observa que é possível identificar exemplos e casos de instituições de ensino que buscam ofertar possibilidades para o aprendizado de novas competências, a fim do atendimento das expectativas demandadas pelas organizações em relação a performance de tarefas. Tornou-se, conforme este autor, enfático o discurso de que o indivíduo mais qualificado promove melhores recompensas organizacionais, tem maiores oportunidades de crescimento na carreira e maior perspectiva de empregabilidade. Todavia, nem sempre o currículo mais completo é o mais valorizado: conforme as palavras de Gonçalves-Neto (2017, p. 9), “há casos nos quais o indivíduo investe em qualificações que, provavelmente, nunca serão demandadas por sua organização ou o serão por pouco tempo, até serem substituídas por outras”.

Estes conceitos podem ser verificados nas palavras de Maciel e Camargo (2013, p. 1), que discutem de forma abrangente a sobrequalificação no trabalho:

“a percepção de sobrequalificação no trabalho é fenômeno que emerge nas situações em que o indivíduo percebe incongruências a partir de altos graus de elaboração de seus conhecimentos e habilidades que contrastam com as mínimas exigências dessas habilidades no desempenho de suas funções ou quando a organização restringe o uso de suas qualificações e impossibilita o desenvolvimento de novas habilidades”.

Diante disso, complementa Gonçalves-Neto (2017) ser possível afirmar que a concorrência por boa colocação no mercado de trabalho tornou-se mais acirrada. Contudo, quando o indivíduo não percebe benefícios ao seu investimento em qualificação, pode ter início outro fenômeno, que possui cada vez maior visibilidade nos últimos anos: a sobrequalificação – que, conforme o autor, pode ser conceituada como a situação em que as pessoas têm mais experiência, conhecimento e habilidades que o necessário para a função que exercem.

Neste conceito, é importante trazer a exposição de Gonçalves-Neto e Borges-Andrade (2018), os quais esclarecem: a conexão pessoa-trabalho consiste na análise das particularidades do indivíduo em relação ao cargo ou função que desempenha, o que é feito sob a consideração das aptidões e exigências tanto do indivíduo quanto da organização. Com o objetivo de definir o conceito de sobrequalificação, ainda os mesmos autores utilizaram uma junção conceitual que envolvem teorias de subemprego e de congruência pessoa-trabalho.

Diante disso, é necessário frisar, em leitura ao exposto pelos autores supracitados, que a sobrequalificação pode ser observada, principalmente, nas formas de sobrequalificação objetiva e percebida. Desta forma, Chevalier (2003) ressalta que a sobrequalificação pode apresentar duas situações: a primeira acontece, por exemplo, quando o indivíduo que possui formação superior está em uma ocupação que não exige tal condição, mas está satisfeito com a mesma. A segunda, ainda conforme Chevalier (2003), ocorre quando uma situação desta natureza corre, mas o indivíduo está insatisfeito com a ocupação devido à não correspondência com a sua formação, uma vez que avalia que suas qualificações excedem as exigidas por seu emprego.

Cabe comentar ainda que, a sobrequalificação pode ainda apresentar-se como “*overeducation*”, que está relacionada ao excesso de escolaridade para obter o emprego, e como *overskilling*, que está relacionado ao excesso de habilidades necessárias para executar as atividades” (Pereira, 2019, p. 5), a sobrequalificação acadêmica percebida.

Di Stasio (2017) entende que o conceito de *overeducation* assume maior importância nos casos de inclusão em quadros de emprego em que o trabalho promove experiências limitadas e há poucos ou mesmo inexistentes indicadores alternativos que mostrem as potencialidades do indivíduo. Nestes casos, conforme Di Stasio (2017), a recorrência das contratações em tais condições é associada à preferência institucional por contratar sobrequalificados que tenham alguma relação com a atividade desenvolvida, em maior ou menor grau, raramente de forma incidental.

Desta forma, “o indivíduo sobre qualificado pode ser rejeitado pelo ponto de vista dos contratantes, caso estes considerem que perderão o empregado depois de pouco tempo” (Pereira, 2019, p. 5). Este autor observa que, no caso do *overskilling*, ocorre que a contratação de um profissional com formação superior à demanda ao cargo se dá sempre acompanhada de habilidades que são de competência de desenvolvimento natural formativo deste indivíduo. Logo, é uma consequência que não pode ser evitada quando há esse tipo de alocação de mão-de-obra.

Em mesmo sentido destas colocações, Menezes (2016) ressalta essa temática como extremamente abrangente no quesito ocorrência, ou seja, pode estar presente praticamente em todas as áreas de atuação, e no âmbito do Serviço Público não é diferente. Em específico ao serviço público, a questão da sobrequalificação acadêmica percebida envolve o anseio de adentrar em uma carreira pública, ainda que o cargo tenha requisitos inferiores a formação presente. Isto ocorre “[...] não apenas a busca por estabilidade, *status* e realização pessoal, como também reflete o contexto sociopolítico e econômico do país” (Menezes, 2016, p. 111)

Interessante observar que, de acordo com Bergue (2014), indivíduos buscando mais capacitação para garantir melhor ocupação, findam passando em diversos concursos até alcançarem o desejado. Este é um movimento que tem reflexos diretos na rotatividade do serviço público e que gera dificuldades de gestão estratégica, uma vez que nem sempre é possível atingir engajamento, envolvimento e permanência de indivíduos que atuem

respaldados a estes princípios no ambiente público. Ainda Bergue (2014) observa que a permanência em um cargo termina vinculada apenas à ocorrência de uma aprovação em outro, quais sejam os investimentos e intentos feitos para promover a fixação e desenvolvimento humano.

A este respeito, cabe comentar que, através do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE), os servidores efetivos são assegurados pela Lei 11.091 (2005), que apresenta uma estrutura de progressão por capacitação e incentivo à qualificação. Esta lei concede ao servidor, além do incentivo financeiro, a possibilidade do crescimento profissional e intelectual.

Entretanto, como observa Menezes (2016), essa situação muitas vezes pode estar propensa a ocorrência da sobrequalificação, considerando que as atribuições dos cargos podem não acompanhar o desenvolvimento do servidor, gerando disfunções no sistema que podem reduzir o nível de satisfação laboral – uma vez que a instituição poderá possuir um quadro muito capacitado e qualificado para atividades simples e sem nenhum atrativo intelectual. Desta forma, para muitos cargos, Pereira (2019, p. 6) observa que “as habilidades específicas, assimiladas no ambiente de trabalho, são mais pertinentes do que as habilidades aprendidas no sistema escolar”. Assim, a sobrequalificação acadêmica percebida do indivíduo pode ser descrita por muitos como indesejável frente a alguns pontos do cargo exercido. Ainda conforme Pereira (2019), isso é comum, por exemplo, entre sujeitos que trabalham em ocupações de Ensino Médio, mesmo com formação superior, o que pode gerar certo grau de insatisfação e desencadear consequências negativas para o indivíduo e também para a organização.

Na observação de Vaisey (2006), a literatura a respeito da sobrequalificação, é ressaltado que uma das argumentações que fundamenta os principais debates ao tema é sua relação entre a satisfação ou insatisfação com o emprego e o bem-estar. Isto seria responsável por promover, muitas vezes, um senso de revolta contra o sistema entre aqueles que vivenciam o emprego em condição de sobrequalificação, o que favorece quadros como desgastes, desinteresse, rotatividade de pessoal e correlatos (Vaisey, 2006).

Em outra frente, autores como Weymer, Maciel e Castor (2014) ressaltam os possíveis aspectos positivos da sobrequalificação acadêmica percebida, com uma defesa de que “[...] aqueles funcionários que se percebem como sobrequalificados, e embora exista

propensão a sair, desempenham performance superior sob a perspectiva de seus supervisores” (p. 98).

Em resumo, mesmo no serviço público, a contratação de servidores sobrequalificados é acompanhada do maior risco de rotatividade, pela possibilidade de busca por aprovação em concursos de maior exigência, renda e responsabilidades, compatíveis às condições apresentadas. A sobrequalificação é a ocupação de posto de trabalho que requer qualificação menor que a presente, com ou sem satisfação com tal fato, conforme os fatores contextuais presentes nas relações gerais de trabalho. Trata-se de uma prática eventualmente assumida por empresas que direcionam a contratação para áreas com alguma aproximação às categorias de super oferta presentes nestes indivíduos, em maior ou menor grau e de forma nem sempre intencional. Nela, pode ser identificado um descompasso para mais entre aptidões e exigências presentes no indivíduo e aquelas necessárias e/ou possíveis de serem aplicadas a uma organização e incongruência formativa, na qual ocorre elevada qualificação (consequentemente habilidades e competências) que se apresentam contrárias às mínimas exigências do posto de trabalho ou necessidades da organização. A sobrequalificação é mais frequente no segmento do Serviço Público, mas que nele tem seus efeitos minorados em razão de compensadores como estabilidade e maior faixa salarial comum, em uma condição de contratação com excedente de qualificação ou competências/habilidades frente à necessidade da empresa, com comum desempenho dos trabalhadores em média superior aos demais, embora mais propensos à rotatividade. Quando ocorre a sobrequalificação estão presentes aptidões que não podem ser aproveitadas no trabalho, seja por falta de demanda ou de qualquer outra possibilidade, gerando subutilização do potencial presente no trabalhador. Maior experiência, conhecimentos, habilidades ou domínios que o conjunto demandado pelo posto de trabalho assumido, fato que fenômeno que pode se apresentar na forma de escolaridade superior à exigida ao posto de trabalho e/ou no excesso de habilidades requeridas ao cargo e que costuma ser associado a baixa permanência ou desenvolvimento no posto de trabalho, sendo eventualmente evitada pelo entendimento de que logo o trabalhador buscará um posto mais adequado ao que pode oferecer ou obter do trabalho. Nela, o trabalhador não se encontra satisfeito com a sobrequalificação, em geral ela se torna razão de desgaste e rotatividade funcional.

Uma vez descrita a sobrequalificação em geral e a sua forma acadêmica percebida, com seus plurais aspetos positivos, negativos e interações, pode-se afirmar que a sua presença

nem sempre é associada a um aspecto negativo: um trabalhador sobre qualificado, mas que encontra medida de compensação e satisfação em suas atividades profissionais, não encontra na prática um empecilho ou dificuldade. Embora esta situação seja mais comum no ambiente público, pela estabilidade e possibilidade de salários mais elevados, que no privado, ela permite afirmar que a avaliação do que é ou não negativo em um grupo que apresente este fenômeno depende de uma análise contextual. Nos casos negativos, assim como os demais fatores tratados, a sobrequalificação acadêmica percebida termina favorecendo a intenção de saída, como tratado no tópico seguinte.

1.5 Intenções de Saída

Em Silva (2014) é possível identificar, em conformidade ao interesse de nossa dissertação, que a intenção de saída é um fenômeno pessoal, que se apresenta junto a uma ou mais condições de insatisfação, por parte do trabalhador. Desta forma, o autor destaca que esta intenção é uma variável de atitude que está diretamente ligada à maneira como o indivíduo percebe o ambiente de trabalho, e como este lhe desperta a insatisfação e falta de comprometimento com a função desempenhada. Assim, é comum a correlação entre “[...] intenções de saída e compromisso passando este a ser integrado muitas vezes como uma das variáveis principais no estudo das intenções de saída” (Silva, 2014, p. 14).

Monteiro (2018) observa que as intenções de saída são o gatilho inicial da rotatividade de pessoal, pelo que as organizações se deparam com diversos conflitos internos que podem gerar maior ocorrência de insatisfação e intenção de saída. Entre estes eventos estão a sobrequalificação acadêmica percebida e o compromisso organizacional. Considera-se ainda que “[...] os jovens são cada vez mais instruídos, o que se torna difícil para os recursos humanos, adequar as suas habilitações literárias com a função a desempenhar, o que eventualmente, irá ter efeitos não só a nível da dedicação, da motivação, como também poderá ter repressões a nível do compromisso” (Monteiro, 2018, p. 51). Isto torna possível considerar, em interpretação ao citado, que a intenção de saída pode ocorrer pela sobrequalificação profissional, trazendo como possível variável mediadora a satisfação. Sendo desta maneira, pode atuar também em diversos comportamentos. Maciel e Camargo (2013, p. 220) ressaltam que “[...] a intenção de saída como o produto de um processo decisório essencialmente linear que reflete a vontade do indivíduo em não pertencer mais à sua organização, [...] o desejo percebido de movimento para fora da

organização. [...] Vários estudos comprovaram a relação significativa entre a intenção de saída e a saída efetiva da organização”.

Em interpretação a estes autores supracitados, no que diz respeito a condições organizacionais, observa-se que a intenção de saída termina por gerar um quadro em que há incompatibilidade entre habilidades e exigências, bem como, há dificuldades para o desenvolvimento de contra crescimento que possam se apresentar de modo significativo para dissuadir o desejo de deixar a organização. No mesmo sentido, Gomes Menezes e Bastos (2020) diferenciam o sentido da intenção de saída do desejo de deixar a organização, pois o desejo não é determinante da medida de saída, mas define o início de comportamentos para tanto. Quando a intenção se manifesta, ela é o primeiro passo presente, conforme os autores, para a intenção de saída. A intenção marca a materialização do desejo, e se consolida com a sua concretização.

Para Rosa, Milhomem, Moraes Filho, Santos, Mello Fracas e Fidelis (2019), a intenção de saída é o inverso do florescimento institucional pelo colaborador, onde se mostra um percurso de dissociação, contrário ao que se mostra quando há uma premissa de saudável e produtiva permanência. Os autores ressaltam que, embora o colaborador possa não consolidar a sua saída, pelos mais diferentes motivos, a persistência da intenção mostra uma condição emergente, que pode apenas não ser realizada por fatores que não sejam ligados a uma relação positiva com a empresa. Por esta razão, Rosa et al. (2019) reforçam a importância de valorizar o rastreio e o trabalho de reversão das intenções, quando possível, pois isto se refere à saúde do relacionamento da empresa com o trabalhador, bem como com o maior controle dos custos e fatores negativos implicados na rotatividade.

A intenção de saída é o prenúncio mais emergente do desfecho de uma ou mais situações ruins em que instituição e colaborador não se convergiram em mesmo sentido (Felix & Blulm, 2020). A insatisfação do trabalhador, na interpretação destes autores, gera medidas consistentes de esquematização da saída, que podem ser em curto prazo, ou não, e figuram, em uma espécie de trama de prejuízos, uma permanência condicional, até que surja uma oportunidade de melhor aproveitamento ou, até não seja mais possível suportar a descontinuidade.

Silva (2014) observa que, na comparação entre satisfação laboral, compromisso organizacional e as intenções de saída, “o compromisso organizacional tem uma relação mais forte com as intenções de saída do que com a satisfação laboral” (p. 14). Neste sentido, em uma análise mais próxima dos motivadores da intenção de saída, Maciel e Camargo (2013, p. 224) ressaltam que “o principal elemento que figura como resultado da intenção de saída do indivíduo no trabalho é sua ação, sobretudo em termos de produtividade e outros tipos de comportamento em âmbito individual, com reflexos no desempenho organizacional”.

Desta maneira, sob o embasamento de Felix e Blulm (2020), é possível afirmar que a intenção de saída pode ser colocada como ponto decisório em um ciclo processual direcionado a um colaborador em uma determinada organização. No entanto, Azevedo (2019) observa que as empresas podem reverter este quadro, se intervirem em tempo e com medidas efetivas, sobretudo abordando de forma aberta e conduzida os profissionais em seus ambientes de trabalho, bem como, aplicando medidas profissionais de rastreio das intenções e programas modelados para a realidade de cada universo institucional.

Em conformidade ao exposto no parágrafo anterior, é possível completar o pensamento de Azevedo (2019) no entendimento de que, embora a intenção de saída seja um passo para a rotatividade, a reversão de dinâmicas pouco produtivas no espaço organizacional pode ser um caminho inicial para a formação de uma postura inversa a esta, ou seja, o desejo de permanência. A intenção de permanência, ainda conforme Azevedo (2019), substitui os comportamentos de afastamento por outros que se contrapõem mediando a permanência do trabalhador e que são, desta forma, mais produtivos e voltados adequação, resiliência e continuidade laboral.

Em resumo, a intenção de saída é representada pela sistematização do desejo de sair de uma instituição ou posto de trabalho, desejo estruturado de medidas e atitudes para este desligamento, eventos que ocorrem junto ao pensamento e organização sólida dos requisitos necessários para tanto, sendo o primeiro passo efetivo, atitudinal, para a rotatividade. Trata-se de um fenômeno reversível, mas, em geral, pouco identificado com precocidade, que determina a materialização da saída da instituição e decorre de frustrações e desencontros relacionados ao ambiente de trabalho, suas possibilidades e a oferta de condições gerais a esta finalidade. A intenção de saída é o desejo do indivíduo de não permanecer mais em uma organização, situação consolidada a partir de atitudes

que levam a este desligamento. Condição de forte vínculo à rotatividade, pois, em geral, é a sua precedente, é um termo distinto do desejo de saída, que é o que lhe dá abertura e que tem condição menos objetiva. Representa a intenção concreta, atitudinal, de abandonar uma organização e consolida o projeto iniciado pelo desejo de saída. Trata-se de um processo inverso ao florescimento institucional, e que evidencia rupturas na relação entre empresa e colaborador, sendo de emergente intervenção ou forte inclinação para desfecho em intenção de saída, um prenúncio emergente do desligamento de um colaborador que pode ser revertido com medidas pontuais, bem como pode se consolidar em curto, médio ou longo prazo. Evidência de fragilidade interna na relação com o colaborador, que leva à perda de seu interesse, engajamento, motivação e demais fatores positivos de permanência institucional. A intenção de saída é uma condição em que, mesmo que não imediatamente culmine na rotatividade, quando não mediada em sua natureza, compromete o desempenho institucional, sendo reversível – embora grave – e evidenciando a ausência ou fragilidade de fatores capazes de despertar o desejo de permanência e a atitude desta natureza.

Este capítulo sumariou o quadro conceitual relevante e respectiva literatura subjacente, para esta revisão, onde:

- a) O envolvimento no trabalho é um critério determinante para comportamentos positivos ou negativos se presente ou ausente, respectivamente. Trata-se de um critério formado pela reciprocidade e devolutivas de comportamentos positivos e vinculantes entre empresas e colaboradores, que permite engajamento, dedicação e senso de prazer e reconhecimento na presença institucional, bem como excelência e zelo no trabalho;
- b) a satisfação laboral é um critério complexo, individualizado, que permeia o quanto a organização é suficiente em atender as expectativas do colaborador e como apresenta fatores positivos para este fim. O senso de satisfação envolve recompensas, reconhecimento, estabilidade e/ou a oferta de valores, cenários, condições e experiências que tornam justa, na avaliação do colaborador, as trocas entre trabalho e retorno profissional para além do salário. Um mesmo grupo pode ter avaliações ou percepções de satisfação distintas quanto ao seu trabalho, o que torna o seu atendimento uma meta desafiadora à gestão;

c) o desempenho percebido no trabalho é um indicador importante que evidencia o quanto os colaboradores têm se aproximado ou distanciado dos objetivos institucionais, o que possibilita à gestão reprogramar seu trabalho e abordagem para melhores resultados – ou identificar falhas problemáticas em seu capital humano para correção.

d) a qualificação e a sobrequalificação se apresentam como medidas fundamentais ao trabalho, adaptação e resultados. Se a qualificação presente é inferior à necessária há problemas, ao mesmo tempo em que a sobrequalificação – quando não equacionada a outras condições que contraponham o senso de menor produtividade ou aproveitamento do trabalhador – pode degradar a relação de envolvimento, interesse, satisfação e desempenho do colaborador.

e) as ruturas que se apresentam entre os critérios de satisfação, envolvimento, desempenho e qualificação têm ação sistêmica que, quando atinge a um grau elevado, conduzem ao desejo de afastamento do ambiente de trabalho – as intenções de saída. Estas intenções são eventos multifatoriais que culminam com a quebra da permanência, com a busca por outras possibilidades profissionais e, de modo amplo, com a degradação do envolvimento no ambiente de trabalho.

Colocada esta revisão analítica, o capítulo seguinte aborda o *locus* e a unidade de análise deste estudo, o Instituto Federal do Mato Grosso do Sul.

CAPÍTULO II – O INSTITUTO FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL (IFMS): A QUALIFICAÇÃO NO TRABALHO

Esta pesquisa foi desenvolvida no IFMS, uma instituição criada a partir do ano de 2008 no Brasil, mas, cuja história representa um processo de interesse e oferta formativa às classes populares, a fim de capacitação, com qualidade para o mercado de trabalho e sociedade em geral, tanto em cursos técnicos, quanto superiores (Brasil, Mec & Setec, 2016). Ainda conforme esta referência, a história do IFMS não é de uma instituição inicial, mas, de um produto oriundo de um trabalho continuado e de longa data, iniciado primeiramente, pelas Escolas Agrotécnicas (EA) e, mais tarde, pelos Centros Federais de Educação Profissional e Tecnológicas (CEFETs). A partir destas bases, os Institutos Federais (IFs) passaram a ser criados em todo o Brasil, somando atualmente 644 *campi* ativos.

Para uma melhor compreensão a respeito da qualificação no trabalho, é fundamental uma abordagem sucinta, de como a qualificação profissional se desenvolve no cenário brasileiro – em especial, a partir do início do século XX, quando teve início a formação da rede federal de ensino no Brasil (Rosa, 2017). Este autor afirma que a então denominada Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica teve início em 1909, com a fundação de 19 escolas de aprendizes artífices, pelo então Presidente da República Nilo Peçanha (1909-1910). Para este autor, o objetivo da rede era promover qualificação para adultos, jovens e adolescentes das classes populares, tendo em finalidade, não somente o seu preparo técnico e intelectual, mas, também, o incentivo ao trabalho lícito e a redução da vulnerabilidade à criminalidade.

A comento, é interessante mencionar que essas escolas foram a origem dos CEFETs. No início, os CEFETs eram voltados às classes mais desfavorecidas, no entanto, “[...] se configuram hoje como importante estrutura para que todas as pessoas tenham efetivo acesso às conquistas científicas e tecnológicas” (Garcia, 2018, p. 12).

Este mesmo intuito pode ser constatado no recorte em sequência colacionado, do *caput* e art. 2º constante no Decreto Presidencial n. 7.566 (1909), em execução da lei n. 1.606, de 29 de dezembro de 1906:

“[...] Considerando:

Que o augmento constante da população das cidades exige que se facilite às classes proletarias os meios de vencer as dificuldades sempre crescentes da luta pela existência: que para isso se torna necessário, não só habilitar os filhos dos

desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual, como faze-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastara da ociosidade ignorante, escola do vicio e do crime; que é um dos primeiros deveres do Governo da Republica formar cidadãos uteis à Nação:

[...]

Art. 2º. Nas Escolas de Aprendizizes Artífices, custeadas pela União, se procurará formar operários e contra-mestres, ministrando-se o ensino pratico e os conhecimentos técnicos necessários aos menores que pretendem aprender um officio, havendo para isso até o numero de cinco oficinas de trabalho manual ou mecânico que forem mais convenientes e necessárias no Estado em que funcionar a escola, consultadas, quanto possível, as especialidades das industrias locais [...].” (Decreto n. 7.566, 1909, *online*).

Tendo esta base de finalidades e já algumas décadas à frente, os primeiros CEFETs foram criados partir do ano de 1978, inicialmente com a transformação a este modelo de três “[...] escolas federais, do Rio de Janeiro, Minas Gerais e Paraná [...] equiparando-se, no âmbito da educação superior, aos centros universitários” (Garcia, 2018, p. 9).

Este processo foi detalhado por Araújo (2016, p. 29), da seguinte forma:

“Sancionada durante a ditadura, no governo Geisel, a lei 6.545 de 30 de junho de 1978, dispôs sobre a transformação das escolas técnicas federais de Minas Gerais e Paraná e da escola técnica federal Celso Suckow da Fonseca, no Rio de Janeiro, em Centros Federais de Educação Tecnológica, assegurando sua autonomia didática, financeira, técnica e de direção como uma autarquia federal, autorizando a abertura e funcionamento de cursos tecnológicos, como o curso de curta duração em Engenharia de Operação”.

É importante ressaltar que, em conformidade a Araújo (2016), a partir desta data, os CEFETs se tornaram aptos a organizar cursos tecnológicos de nível superior, sob a premissa de inovar e diversificar seu ramo de atuação. O limite, segundo este mesmo autor, contudo, foi estabelecido na permanência na área de formação profissional, orientados à principal finalidade de formar indivíduos aptos a oferecer mão de obra qualificada.

Esta finalidade formativa ganhou maior destaque com o aumento das discussões acerca da qualificação do trabalho receberam destaque crescente a partir da década de 1980, sobretudo na Europa – impulsionadas pelas evoluções e inovações tecnológicas, econômicas, políticas e culturais (Tartuce, 2004). Ainda para Tartuce (2004), dois principais polos de discussão se formaram naquele período, França e na Alemanha, sob o enfoque da discussão das melhores possibilidades de distribuição do trabalho e o lugar da qualificação da mão-de-obra neste processo.

Garcia (2018) observa também, que, nos anos de 1980, o Brasil experimentou o fomento da temática formativa junto aos primeiros movimentos da abertura ao mercado internacional, dado pelo estabelecimento da globalização. De acordo com estes autores, a qualificação se tornou emergente com a diversificação dos panoramas financeiros e produtivos mas, em paralelo, também assumiu importância pela ampliação da concorrência e oferta em produtos e serviços. Ainda Garcia (2018) afirma que, em resposta a este movimento social e profissional, os sistemas público e privado de formação profissional iniciaram reflexões e práticas que levaram à reestruturação e inovação dos cursos ofertados, sob a premissa da diversificação das grades curriculares para atender às novas exigências de mercado.

Como consequência destes processos internos e externos, no Brasil, Tartuce (2004) afirma que a qualificação profissional assumiu visibilidade cristalizada em importância a partir da década de 1990, como meio de flexibilizar as relações de trabalho e reduzir o desemprego. Na visão de Tartuce (2004), rapidamente os discursos sobre a importância da qualificação ganharam notoriedade pública cada vez maior, surgindo em diversos discursos como mecanismo de solução para problemas particulares, profissionais e sociais, com especial acolhida pelo mercado de trabalho ao tema pela associação ao aumento da produtividade das empresas e, consequentemente, o crescimento do país.

Na observação de Garcia (2018), como repercussão deste movimento, diversas escolas técnicas e agrotécnicas foram convertidas em CEFETs ainda na década de 1990. No ano de 1996 entrou em vigor a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei 9.394, 1996) e, um ano mais tarde, o Decreto Federal 2.208 (1997), que trouxe a determinação das bases para a reforma do ensino profissionalizante no país. Continua este mesmo autor, Garcia (2018), em pouco tempo, as entidades educacionais, públicas ou privadas, foram enquadradas às novas diretrizes educacionais.

Para Evangelista (2009), estes processos foram orientados em suas bases à formação do capital humano para o momento de mercado e demanda vivenciados. Isto pode ser mais bem evidenciado nas palavras de Evangelista (2009, p. 41), com uma narrativa que aborda com clareza a fundamentação do governo no conceito do capital humano:

“O governo brasileiro, fundamentando-se na teoria do capital humano, instituiu, a partir de 1995, um conjunto de reformas como um mecanismo fundamental para garantir a conquista de um desenvolvimento econômico com maior equidade social. Apropriando-se das recomendações cepalinas, o Ministério do Trabalho, em articulação com diversas instâncias da sociedade, criou o Plano Nacional de Educação Profissional (PLANFOR)”.

A este respeito, é importante comentar que o Plano Nacional de Educação Profissional foi criado sob o interesse do auxílio a trabalhadores com dificuldades para sua inserção no mercado de trabalho (Evangelista, 2009). O autor discute que o principal público alvo do plano eram pessoas que possuíam pouco ou nenhum grau de escolarização, o que as impedia de realizar inscrições em cursos profissionalizantes, uma vez que estes exigiam pelo menos a conclusão do ensino fundamental. Mas, no ano de 2002, os CEFETs passaram por uma reestruturação e passaram a ofertar cursos de várias modalidades. Assim, sua estrutura foi ampliada e assumiu “[...] proporções maiores, propiciando a formação nas modalidades de Ensino Superior, Educação Técnica de Nível Médio e na Educação de Jovens e Adultos” (Evangelista, 2009, p. 59).

A criação dos IFs foi conduzida pela Lei n. 11.892 (2008), que promoveu a remodelagem da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. No Mato Grosso do Sul, as duas primeiras unidades criadas estavam situadas nos municípios de Campo Grande e Nova Andradina, que foram posteriormente ampliadas para a cobertura atual de mais oito municípios, a saber, Aquidauana, Corumbá, Coxim, Dourados, Jardim, Naviraí, Ponta Porã e Três Lagoas (IFMS, 2019).

Na Lei n. 11.892 (2008) consta a personalidade destes Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, descritos amplamente no art. 2º, em que consta:

“Os Institutos Federais são instituições de educação superior, básica e profissional, pluricurriculares e multicampi, especializados na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na

conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com as suas práticas pedagógicas, nos termos da Lei n. 11.892 (2008, p. 1)”.

Assim, a partir dos Institutos Federais, foi formada nacionalmente uma referência na expansão, supervisão e transformação da educação profissionalizante e técnica brasileira (Brasil, 2018). Desta forma, ainda no entendimento de Brasil (2018), legitimados pelo destaque na importância do ensino ofertado, os cursos e oportunidades formativas ofertados são orientados ao aproveitamento dos potenciais regionais em termos de oportunidades de trabalho, lazer, cultura e desenvolvimento.

Contemporaneamente, a oferta de cursos profissionalizantes e técnicos disponibilizados pelo governo federal à toda população brasileira, por meio de seleção, conta com:

“[...] 38 Institutos Federais, 2 Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET), a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), 22 escolas técnicas vinculadas às universidades federais e o Colégio Pedro II. Considerando os respectivos campi associados a estas instituições federais, tem-se ao todo 661 unidades distribuídas entre as 27 unidades federadas do país (Brasil, 2018, *online*)”.

Nesta pesquisa, um dos elementos objeto de investigação foi o envolvimento profissional presente entre servidores técnico-administrativos do IFMS, finalidade para a qual neste são apresentados aspectos importantes de sua formação, funcionamento e personalidade.

2.1 Estrutura Organizacional do IFMS

O IFMS é constituído no modelo *multicampi*, em que o funcionamento institucional ocorre a partir de várias unidades que possuam características próprias, mas que convergem em seus objetivos institucionais e centralidade (IFMS, 2019). Em continuidade, as diferenças regionais e aproximação aos contextos são beneficiados por este modelo que, por ser multiregional, acolhe tal personalização a partir da orientação central dos objetivos institucionais comuns (IFMS, 2019).

Com suas particularidades, a decisão é tomada no IFMS de forma sistêmica, não individualizada aos *campi*, em um sistema de funcionamento pluricurricular que, sob o amparo da Lei n. 11.892 (2008), possibilita que a instituição atue em camadas distintas da educação e, neste sentido, IFMS (2017) relata a condição de que esta atuação flua de

forma não exclusiva no ambiente formativo em áreas, como pós-graduação, Ensino Profissional, Ensino Superior e outras.

A organização e uniformidade desta estrutura plural é conduzida pelo Regimento Interno e pelo Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), este último elaborado para o período entre 2019-2023 e renovação prevista em conformidade ao seu processo de criação, em ato democrático conjunto (IFMS, 2019). Embora o Regimento Interno geral esteja elaborado e em uso, o IFMS (2019) ainda relata que os *campi* trabalham para atingir a elaboração de seus regimentos individuais. Divididos em Diretorias e Núcleos, os *campi* possuem o atendimento técnico-administrativo concentrado nas Diretorias de Administração (DIRADs), hierarquicamente vinculadas à Diretoria Geral (DIRGE) e Reitoria.

A estrutura de cargos técnico-administrativos constantes ao IFMS no ano de 2020 é apresentado no Quadro 1:

Quadro 1 - Cargos e Quantitativo de Funcionários Técnico-Administrativos do IFMS

Cargo	Quantidade de profissionais (n)
Administrador	22
Arquiteto e Urbanista	1
Arquivista	2
Assistente Social	13
Auditor	3
Bibliotecário-Documentalista	16
Contador	15
Enfermeiro-área	10
Economista	1
Engenheiro-área	6
Engenheiro Segurança de Trabalho	1
Jornalista	7
Médico-área	1
Médico Veterinário	1
Nutricionista	1
Pedagogo-área	26
Psicólogo-área	12

Analista Técnico de Informação	17
Programador Visual	3
Relações Públicas	1
Revisor de Textos	1
Secretário Executivo	9
Técnico em Assuntos Educacionais	33
Tecnólogo-formação	23
Engenheiro Agrônomo	3
Assistente em Administração	165
Diagramador	2
Técnico em Agropecuária	10
Técnico em Alimentos e Laticínios	2
Técnico em Audiovisual	14
Técnico em Contabilidade	7
Técnico de Tecnologia da Informação	19
Técnico em Edificações	3
Técnico em Eletrotécnica	1
Técnico em Enfermagem	2
Técnico em Laboratório – área	50
Técnico em Mecânica	1
Tradutor-Intérprete de Linguagem	1
Técnico em Secretariado	5
Assistente de Alunos	30
Auxiliar em Administração	54
Auxiliar de Biblioteca	2
Total	610

Fonte: IFMS (2020, *online*).

A Coordenação de Gestão de Pessoas (COGEP) congrega grande parte dos funcionários técnico-administrativos, que também podem ser encontrados no Serviço de Tecnologia da Informação e Suporte Técnico (SETIS), entre outras áreas de distribuição, como os Núcleos Especializados (Núcleo de Gestão Administrativa e Educacional – NUGED, Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas – NAPNE e Núcleo de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas – NEABI) (IFMS, 2020).

Uma vez apresentada parte referente ao objeto de estudo do campo de pesquisa, o IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil), o capítulo seguinte aborda a organização metodológica aplicada à pesquisa, a fim de clarear os passos assumidos à investigação.

CAPÍTULO III – METODOLOGIA E PROCEDIMENTOS DE INVESTIGAÇÃO

Este capítulo apresenta os elementos metodológicos que estruturam este trabalho, fundamentais para alcançar os objetivos propostos. Assim, expõe e justifica a metodologia e método(s) a utilizar, bem como o instrumento de recolha de dados – em termos de construção, pré teste e procedimentos de implementação e de recolha de dados. É apresentada e justificada a população-alvo e acessível e a amostra. Por fim, são indicados os procedimentos para a análise dos dados primários estatísticos.

3.1 Metodologia e Tipo de Pesquisa

O termo metodologia é referente terminologicamente a um caminho de investigação, empregado em contextos diversos para definir métodos adotados para práticas científicas e escolhas metodológicas (Nunes, 1993). Este autor memora a origem terminológica da palavra, pela junção dos termos gregos que referem a caminho e conhecimento, ordenando de forma sistemática as práticas, inferindo formas de observação de fenômenos de ordem diversa e seu processamento crítico-científico. Ou seja, um conhecimento que age sobre a realidade empírica a fim de que os procedimentos metodológicos formem o aspeto distintivo da pesquisa, com seus recursos e meios de aplicação (Nunes, 1993).

Desta forma, na pesquisa científica, a metodologia descreve os métodos investigativos utilizados para atingir os objetivos propostos para o estudo (Bisquerra, 1989). Prodanov e Freitas (2013) consideram que, na compreensão deste conteúdo é possível identificar os caminhos utilizados pelo investigador para definir as investigações empreendidas, como as informações foram tratadas e o problema, a partir de sua análise. Ainda para Prodanov e Freitas (2013), é na metodologia de um estudo que residem as informações necessárias à compreensão do percurso adotado pelo pesquisador, para atingir os objetivos de sua prática, bem como as devidas associações entre hipóteses, problemas e resultados. Assim, a metodologia é fundamental, no âmbito da realização de um estudo científico, pois orienta e dá validade e confiabilidade.

Para uma maior amplitude instrumental possibilita compreender melhor o fenómeno avaliado, testar mais amplamente as hipóteses colocadas e identificar, com maior proximidade o campo estudado, o que de fato ocorre com o fenómeno no *lócus* pesquisado (Meirinhos & Osório, 2010).

A literatura aponta diversos tipos de pesquisa que podem ser utilizadas num trabalho de investigação, sendo as quantitativas e qualitativas, segundo Coutinho (2016), as modalidades mais utilizadas. Argilaga (1986) observa que o pesquisador tem liberdade para a escolha, entre os diferentes tipos de pesquisa, daquele(s) que melhor responde(m) ao seu interesse de estudo. Ainda para Argilaga (1986), tal liberdade deve ser praticada com o uso de recursos que sejam adequados e convergentes à investigação dos problemas de estudo e que ofereçam a possibilidade de atingir as finalidades propostas.

O método investigativo pode, assim, assumir formas diversas, conforme o estudo proposto, mas, a finalidade apresentada é comum: elucidar o problema de pesquisa a partir de procedimentos intelectuais e técnicos (Yazan, 2016). São os objetivos investigativos que conduzem a escolha do método que, por sua vez, estrutura a trajetória das intervenções, práticas e questionamentos que estarão presentes na pesquisa (Gil, 2008). A Figura 2 apresenta a estrutura de etapas e procedimentos que conduziram esta dissertação, em um processo gradativo iniciado pela escolha de variáveis, elaboração dos instrumentos de pesquisa, recolha de dados, apresentação descritiva da amostra, apresentação dos resultados e, por fim, discussão dos achados no estudo.

Para este estudo, a investigação foi conduzida através do método hipotético-dedutivo, descrito por Kaplan (1998) como aquele que permite, a partir da observação de elementos do contexto de análise e uso de intuição científica, chegar a conclusões referentes às hipóteses propostas, assumindo ou refutando estas.

Esta pesquisa tem uma natureza quantitativa exploratória e, sobretudo, confirmatória, face ao modelo teórico identificado a testar. É, ainda, um estudo descritivo, correlacional e preditivo.

Assim, esta pesquisa, conforme Gerhardt e Silveira (2009), assume uma natureza quantitativa, uma vez que os resultados são estatisticamente quantificados de forma objetiva, com assertivas estruturadas por sua análise de resultados. A respeito desta orientação quantitativa, Gunther (2006, p. 203) analisa que “(...) no caso da pesquisa quantitativa, uma amostra representativa asseguraria a possibilidade de uma generalização dos resultados.” Dalfovo, Lana e Silveira (2008, p. 6) referem-se à abordagem quantitativa, como aquela que obtém seus resultados e converte suas análises a partir de “[...] tudo que pode ser mensurado em números, classificado e analisado, utilizando técnicas estatísticas”. Trata-se de um tipo de pesquisa cuja base de dados é

obtida pela quantificação das informações da recolha de dados, com os recursos estatísticos selecionados a fim de reduzir distorções de interpretação, suficientes a uma margem de segurança aos resultados (Dalfovo, Lana & Silveira, 2008).

Poper (1972) explicita que as pesquisas quantitativas necessitam de quadros conceituais bastante definidos para que sua aplicação tenha um retorno efetivo. Assim, antes que seja aplicada, é necessário definir de forma clara os fenômenos e hipóteses integrados ao estudo. Uma vez que a coleta é procedida, a sua conversão e análise em registos e informações numéricas permitirá a acolhida ou recusa das hipóteses, de forma provisória ou não. Em geral, a estatística multivariada é muito frequente nestes estudos, mas também podem ser utilizados outros recursos matemáticos adequados ao objetivo. Além disso, Richardson (1989) frisa que o método quantitativo é uma escolha usual para estudos descritivos, uma vez que evidenciam com clareza as características e relações que envolvem um fenômeno. Marconi (1982), igualmente, sustenta que, quando a natureza quantitativa é utilizada em um estudo, os dados se apresentam de forma mais compreensível e objetiva, o que permite que as relações entre as variáveis sejam feitas de forma mais precisa, visível e dinâmica.

Os processos apontados por Gunther (2006) sustentam o propósito do estudo em nossa pesquisa, através de uma análise estruturada, a partir de um processo sistemático de refinamento de dados, orientado a evidenciar as questões de interesse, validando ou refutando objetivamente a sua apresentação e perfil na população estudada.

As pesquisas exploratórias visam relatar em detalhe o quadro de um fenômeno no ambiente de trabalho e os instrumentos e questões que servem à análise são interpretados a partir de recursos estatísticos e analíticos (Raupp & Beuren, 2006). Assim, nesta pesquisa ocorre o relato da realidade específica dos funcionários técnico-administrativos do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil). Ao final, na filtragem das informações e resultados, o pesquisador consolida a sua intervenção na forma de uma informação dirigida ao objeto (Raupp & Beuren, 2006). Por outro, a validação de escalas internacionais no contexto de uma população brasileira, pela primeira vez, confere, igualmente, um caráter exploratório neste contexto.

Já a natureza confirmatória advém da procura da confirmação, ou não, do modelo teórico identificado, traduzido por convalidar uma estrutura de hipóteses. Para Freixo (2013), esta abordagem tem como finalidade a verificação de conhecimento, caracterizando-se

pela objetividade e predição, não esquecendo que a quantificação é algo fundamental deste método de investigação. Assim, o modelo confirmatório utilizado na pesquisa procura, através da análise fatorial, confirmar a estrutura hipotetizada (Pilati & Laros, 2007).

Este estudo é, também, uma pesquisa descritiva o que, conforme detalhado por Gil (2008), descreve aspetos que concernem a determinada população ou fenómeno pesquisado e estabelecer uma relação entre variáveis, face aos objetos de análise. Para aquele autor, este tipo de pesquisa visa retratar de forma fidedigna os ambientes de análise, tendo como principais recursos para a recolha de dados instrumentos como questionários ou formulários. Em concreto, a característica descritiva desta pesquisa pode ser identificada em seu intuito descrever os elementos implicados no envolvimento no trabalho, presente entre os servidores técnico-administrativos do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil). Neste interesse, o carácter descritivo investiga o critério de envolvimento no contexto do trabalho no serviço público, quais as variáveis que interferem no ambiente de trabalho para o engajamento e os impactos do perfil investigado de forma ampla no contexto das atividades laborais.

Em sùmula, este estudo é uma pesquisa empírica, de corte transversal, descritiva, quantitativa confirmatória, correlacional e preditiva, a qual emprega, recursos estatísticos do *software* SPSS/AMOS (*Analysis of Moments Structures*) com o objetivo possibilitar uma análise simultânea de variáveis e confirmar, ou não, as relações propostas.

3.2 Conceitualização do Modelo de Investigação e Formulação de Hipóteses

Este capítulo inicia-se com a apresentação do modelo proposto de investigação, de seguida são descritas as variáveis do estudo e as respetivas escalas de medida; posteriormente, são definidas as hipóteses de investigação; assim, este capítulo introduz o estudo empírico e suporta, ainda, o conteúdo dos capítulos seguintes, nomeadamente, a metodologia e os procedimentos de investigação e a análise de dados / resultados.

3.2.1 Apresentação do Modelo de Investigação

Um dos modelos para o desenvolvimento deste estudo foram as assertivas gerais presentes na pesquisa de Andrade (2019), nomeadamente, o “Engajamento no Trabalho no Serviço Público: um modelo multicultural”, que trouxe a valorização de constructos

multidimensionais referentes ao comportamento organizacional, frente ao envolvimento. No entanto, Andrade (2019) refere que o seu conhecimento seria um importante fator de abordagem à melhoria das condições de trabalho e resultado, uma vez que é de expectativa a atração e maior busca dos indivíduos pelo trabalho em instituições que respondam pelas aspirações daqueles que nela trabalham. A compreensão do comportamento dos trabalhadores frente a questões de engajamento reflete ainda uma importante discussão sobre as conotações éticas e atitudinais no trabalho, sobretudo em razão da necessidade de estudos que, por diferentes escalas, realizem a articulação entre elementos como “[...] valores pessoais e valores organizacionais, satisfação no trabalho e engajamento no trabalho, sobretudo no âmbito da administração pública, que apresenta uma lógica [...] peculiar” (Andrade, 2019, p. 52).

Para a investigação da satisfação laboral, foram adotadas diferentes perspectivas teóricas, como a de Schermerhorn Jr, Hunt e Osborn (2005) e Figueiredo (2012), como a medida pela qual os indivíduos se percebem quanto à sua atividade laboral, seja de forma positiva ou negativa. Trata-se de uma percepção formada pela subjetividade, que pode se apresentar de diferentes formas entre indivíduos que compartilham do mesmo ambiente, sendo um aspeto essencial para a análise de um ambiente laboral (Figueiredo, 2012).

As bases para a construção da satisfação laboral podem ser encontradas em diferentes perspectivas teóricas, sendo adotada para este estudo a base da teoria de Herzberg, descrita por Chiavenato (2014) como teoria dos fatores higiênicos e motivacionais. Nesta percepção, a insatisfação seria geralmente decorrente de aspetos ligados ao ambiente de trabalho, enquanto a satisfação viria de aspetos ligados ao trabalho de forma direta, como responsabilidade, progresso e realização pessoal. Nessa forma de perceber a satisfação, Ferreque Herzberg buscava traduzir a vivência dos sujeitos frente ao quadro de trabalho, a partir de fatores intrínsecos (voltados ao desempenho e necessidades mais elevadas para a realização) e extrínsecos, ligados ao contexto e com apresentação periférica.

Dessa forma, Silva (2014), Siqueira (2008; 2018) e Robbins (2002) afirmam que a condição de satisfação laboral representa um sentimento positivo pelo colaborador frente práticas e políticas gerenciais, frente a estrutura da empresa e de trabalho que se torna capaz de retornar aspetos como melhor percepção da prestação laboral e de sua equidade, justiça no trabalho e envolvimento. Assim, a satisfação é um elemento que se depreende de diversos outros, e que se estende também para aspetos que extrapolam a vida laboral

– pois se não há qualidade no trabalho, a própria satisfação com a vida se torna complexa (Conte, 2003; Crites, 1969; Figueiredo, 2012; Locke, 1976; Menezes, 2016; Silva, 2019).

Assim, é possível sintetizar que a “satisfação no trabalho é um sentimento agradável que resulta da percepção de que nosso trabalho realiza ou permite de valores importantes relativos ao próprio trabalho” (Wagner & Hollenbeck, 2006, p. 121). Desta forma, para que esta condição se consolide, a satisfação se constitui em uma abordagem unidimensional (atitude frente ao trabalho, com dependência aos aspetos presentes no trabalho) e multidimensional (correlação de fatores ligados ao trabalho considerando a satisfação conforme os mesmos) (Andrade, 2007; Brázio, 2016; Dias, 2013; Herzberg, 1968; Skinner, 1973; Ribas Junior & Aguiar, 2018; Leite, 2013; Menezes, 2016). Para esta pesquisa, foi adotada a visão multidimensional, que segue o alinhamento da maior parte da literatura.

O envolvimento do trabalho pode ser identificado ainda pelos termos engajamento e *involvement* (Kanan & Zanelli, 2011), sendo um elemento representativo ao trabalho contemporâneo, associado ao desempenho individual e percepção laboral, com impactos que atingem o comportamento organizacional de forma sistêmica (Bakker & Leiter, 2010).

O envolvimento é formado, em densidade, pelo quanto o indivíduo se identifica psicologicamente com o seu trabalho e isto faz com que experimente de forma positiva as atividades laborais (Schaufeli & Bakker, 2004). Ainda conforme estes autores, quanto maior a identificação do sujeito com o trabalho, maior a energia e vigor despendido pelo mesmo frente à sua realização.

O trabalho realizado com envolvimento apresenta três fatores que foram identificados por Maslach (2011): vigor, com a percepção de suficiente capacidade física e psicológica ao trabalho; dedicação, dada pelo desejo de imergir de forma entusiasmada no trabalho e, por fim, absorção, que é o desejo de realizar de forma ampla e plena as práticas laborais, com concentração e alegria.

A investigação do envolvimento no trabalho partiu das bases teóricas apresentadas por Lunardi, Zonnato e Nascimento (2019), na percepção acerca de que este fator é representativo do quanto existe de vínculo entre o trabalhador e seu ambiente de trabalho. Maia & Maia (2019) refletem que se uma organização oferece um ambiente satisfatório ao desenvolvimento e satisfação de seus trabalhadores, estes oferecem como

contrapartida um maior envolvimento na prestação de seu trabalho. Assim, Dias (2013) reflete que o envolvimento impacta diretamente o desempenho de uma empresa, uma vez que há maior entrega e efetividade laboral. Cortella (2012) complementa que, entre trabalhadores envolvidos, o desenvolvimento contínuo do grupo de trabalho é uma constante - pela natural vontade e empenho e promover a realização ativa das metas da empresa, uma vez que respondem aos anseios pessoais.

Desta forma, a análise do envolvimento contempla a dimensão de Alfes et al. (2013), para quem um funcionário envolvido é recíproco à empresa quanto aos investimentos que sobre ele recaem, e o faz em contrapartidas favoráveis às metas institucionais. Assim, este fator foi analisado neste estudo a partir, sobretudo, da Teoria da Troca Social que, conforme descrito por Peng (2020), é voltada a esta sinergia de objetivos. Tao mais engajado o trabalhador à organização, mais esta corresponde a seus anseios de trabalho (Silva, 2016).

A consideração do envolvimento foi discutida neste estudo sob a premissa da presença psicológica (Silva, 2014), como fator de sua promoção, conduzindo o trabalhador a um grau de concentração efetivo ao menor erro e maior precisão, satisfação e qualidade (Macey & Schneider, 2008; Peng, 2020). Para que atinja esta condição de alta satisfação, o colaborador deve se envolver de forma direta com seus pares, em sinergia aos objetivos empresariais (Saks, 2006) e em um quadro de proteção suficiente ao campo de trabalho que permita a redução ou controle de fatores insidiosos de exaustão, sobrecarga e insatisfação (Schaufeli, 2013; Silva, 2014; Rodrigues, 2016; Vazquez et al., 2019).

A sobrequalificação laboral é um conceito que foi formalmente tratado de forma inicial no ano de 1976, pelo estudo *The Overeducated American*, que tratou dos desajustes entre a formação dos profissionais frente às habilidades e competências buscadas por empregadores. Assim, como definição, a sobrequalificação refere-se ao quadro em que o trabalhador possui maior qualificação que a necessária ou indicada para o seu posto de trabalho (McGuinness, 2006; Rosa & Furian, 2011; Tomazzoni & Costa, 2020). Este quadro leva a desajustes em que, se não ocorre uma compensação efetiva, o trabalhador sente-se restrito em suas funções e perspectivas, uma vez que possui condições de oferecer mais ao campo de trabalho do que é possível ser aceito (Groot & Van Den Brink, 2000).

O avanço da sobrequalificação no mercado de trabalho ocorre, em forma de ondas, sempre que as crises se manifestam. Isto ocorre em razão de que, nos quadros de crise, os

sujeitos sentem-se impelidos ao aceite do trabalho disponível, qual seja a sua qualificação – o que faz com que terminem em funções menos exigentes que a sua capacidade (Felix & Blulm, 2020; Groot & Van Den Brink, 2000; Langhi, 2020; Monteiro, 2018; Stoffel, 2000).

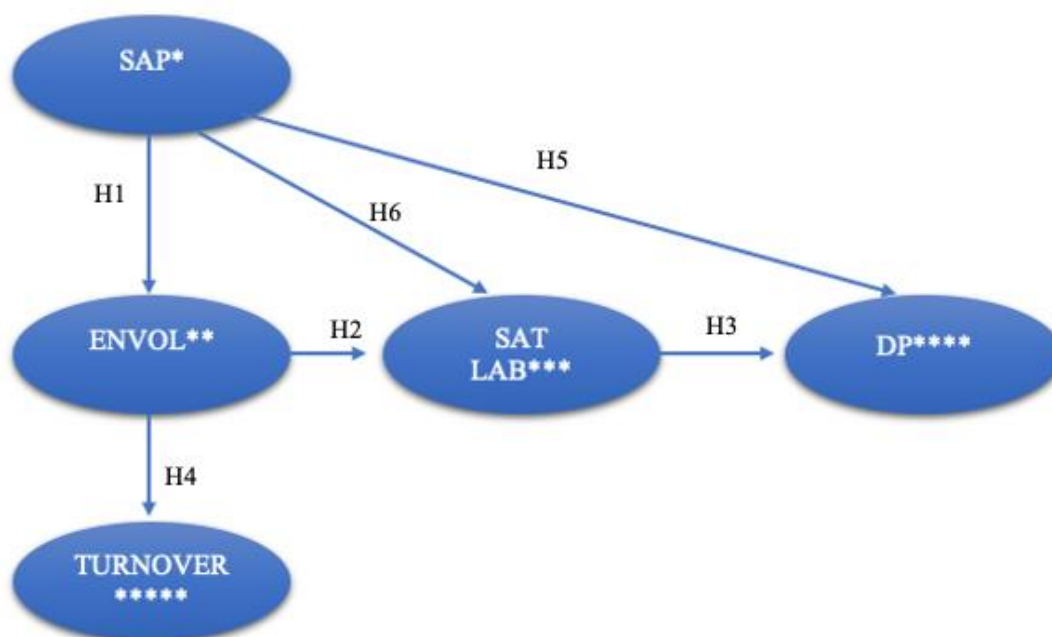
Embora tenha este aspeto económico condicionado, a sobrequalificação é uma condição que conduz à reflexão sobre o desperdício de recursos laborais, uma vez que embora uma empresa possa ter um grupo de trabalho eclético e de conhecimento aprofundado, nem sempre é capaz de aproveitar, de forma produtiva, este campo para o seu desenvolvimento estratégico (Caroleo & Pastore, 2015; Monteiro, 2018; Rosa & Furian, 2011; Santos, 2007).

A intenção de saída é o desejo, planeamento, idealização ou ideação do abandono do posto de trabalho, rumo a outra oportunidade ou apenas afastamento daquela (Tett & Meyer, 1993). Ainda para Tett & Meyer (1993), bem como para Silva (2014), embora, de uma maneira geral, a intenção de saída seja o termo mais estudado, a intenção de saída funciona como uma espécie de semente desta medida final, indicando o risco de perda de trabalhadores frente a fatores que tornam a permanência indesejável em sua avaliação. Para Wasti (2003), é a intenção de saída que prediz a grave intenção de saída e que pode ser, quando percebida de forma tempestiva, intermediada à resolução do problema.

A intenção de saída foi descrita de forma histórica pelo modelo de March e Simon (1958), no qual ela se liga à carência de elementos que sustentem a permanência com satisfação, indicando, conforme Azevedo (2019), a rutura de fatores positivos no ambiente organizacional. Assim, para Maciel e Camargo (2013), Monteiro (2018), Silva (2014) e Rosa et al. (2019), trata-se de uma intenção mediada pelo desejo de afastamento das ruturas presentes entre o que o colaborador espera do ambiente de trabalho e aquilo que, de fato, tal ambiente pode oferecer.

Desta forma, considerando o exposto antes e os trabalhos identificados na revisão de literatura, propõe-se o modelo de investigação para esta pesquisa, para validação.

Figura 1 – Modelo do Estudo



Fonte: Elaboração própria.

* SAP: Sobrequalificação Acadêmica Percebida; **ENVOL: Envolvimento no Trabalho; *** SAT. LAB: Satisfação Laboral, ****DP: Desempenho Percebido e ***** TURNOVER: Intenções de saída.

Como é possível identificar, numa breve análise do modelo anterior, serviram como variáveis do presente estudo, o envolvimento no trabalho, as intenções de saída (*turnover*), satisfação, sobrequalificação acadêmica percebida e desempenho profissional, formando estas variáveis um conjunto de relações antecedentes e consequentes. Cada uma destas variáveis foi suportada por estudos, modelos e escalas respectivas, em especial, com base nos estudos de Andrade (2019), Almeida (2013), Bland e Altman (1997), Bozeman e Perrewé (2011), Costa (2018), Fine e Nevo (2008), Gonçalves-Neto et al. (2017), Francisco (2015), Meyer e Allen (1991), Maciel e Camargo (2013), Rocha et al. (2016), Rodrigues et al. (2013), Schaufeli e Baker (2004), Takahashi et al. (2015) Vazquez et al. (2015), Waar, Cook e Wall (1979), Weymer et al. (2014), Williams e Anderson (1991).

Assim, em seguida são apresentados os itens, das diversas escalas de medida e respectivos itens, identificada(o)s em estudos anteriores, e inerentes a cada variável do modelo de investigação, face à literatura revista.

3.3 Descrição das Variáveis do Estudo

3.3.1 Satisfação Laboral

O quadro 2 indica os itens da escala que respondem à variável satisfação laboral:

Quadro 2 – Questões Atinentes à Variável Satisfação Laboral

Codificação Item	Variável Satisfação Laboral (SL) – 15 itens
SL1	Satisfação com as condições de trabalho.
SL2	Satisfação com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as tarefas.
SL3	Satisfação com os companheiros de trabalho.
SL4	Satisfação com o reconhecimento que é obtido pelo trabalho bem realizado
SL5	Satisfação com superior imediato (chefia direta).
SL6	Satisfação com a responsabilidade que é atribuída nas tarefas.
SL7	Satisfação com o salário e benefícios.
SL8	Satisfação com as possibilidades de aplicar capacidades e aptidões.
SL9	Satisfação com o relacionamento entre a direção da empresa e os trabalhadores.
SL10	Satisfação com as possibilidades de progressão na carreira.
SL11	Satisfação com o modo como globalmente a empresa é gerida.
SL12	Satisfação com a atenção que é dada às sugestões.
SL13	Satisfação com o horário de trabalho.
SL14	Com a variedade de tarefas realizada.
SL15	Com a estabilidade do meu emprego

Fonte: adaptado de Bland e Altman (1997) e Waar, Cook e Wall (1979).

3.3.2 Envolvimento no Trabalho

No Quadro 3 os itens da escala que responde à variável envolvimento no trabalho:

Quadro 3 – Questões Atinentes à Variável Envolvimento no Trabalho

Codificação Item	Variável Envolvimento no Trabalho (ET) – 17 itens
ET1	No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia.
ET2	No meu trabalho, sinto-me com força e vigor.
ET3	Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
ET4	Consigo trabalhar por longos períodos de tempo.
ET5	Em meu trabalho, eu sou muito forte mentalmente.
ET6	No meu trabalho, sou sempre persistente mesmo quando as coisas não correm bem.
ET7	O meu trabalho tem imenso sentido e significado para mim.
ET8	Estou entusiasmado (a) com o meu trabalho.
ET9	O meu trabalho inspira-me.
ET10	Tenho orgulho no trabalho que realizo.
ET11	Para mim, o meu trabalho é desafiador.
ET12	Sinto que “tempo voa” quando estou trabalhando.
ET13	Quando estou trabalhando, esqueço tudo que se passa ao meu redor.
ET14	Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
ET15	Sinto-me envolvido com o meu trabalho.
ET16	“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.
ET17	É difícil “desligar-me do trabalho”.

Fonte: adaptado de Schaufeli e Baker (2004) e Vazquez et al. (2015).

3.3.3 Sobrequalificação Acadêmica Percebida

O Quadro 4 evidencia os itens pertencentes à escala que traduz a variável sobrequalificação acadêmica percebida:

Quadro 4 – Questões Atinentes à Variável Sobrequalificação Acadêmica Percebida

Codificação Item	Variável Sobrequalificação Percebida (SP) – 9 itens
SP1	Este trabalho requer menos habilitações das que eu já tenho.
SP2	A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido neste trabalho.

SP3	Eu tenho habilitações que não são necessárias para este trabalho.
SP4	Alguém com menos habilitações do que eu, poderia executar bem este trabalho.
SP5	A Formação que tenho não está sendo totalmente utilizada neste trabalho.
SP6	Tenho conhecimentos de que não preciso para realizar o meu trabalho.
SP7	O meu nível de escolaridade está acima do nível de escolaridade exigido para este trabalho.
SP8	Alguém com menos experiência de trabalho do que eu, poderia realizar este trabalho tão bem quanto eu.
SP9	Tenho mais habilitações do que preciso para realizar o meu trabalho.

Fonte: adaptado de Fine e Nevo (2008).

3.3.4 Intenção de Saída

O Quadro 5 apresenta os itens que respondem à escala de intenção de saída:

Quadro 5 - Questões Atinentes à Variável Intenção de Saída

Codificação Item	Variável Intenção de Saída (IS) – 5 itens
IS1	Num futuro próximo, provavelmente irei começar a procurar outro emprego.
IS2	Neste momento, estou ativamente em busca de outro emprego noutra organização.
IS3	Não tenciono deixar este emprego.
IS4	É pouco provável que procure um emprego noutra organização ao longo do próximo ano.
IS5	Não estou pensando em deixar o emprego neste momento.

Fonte: adaptado de Bozeman e Perrewé (2001).

3.3.5 desempenho Percebido no Trabalho

O Quadro 6 contém os itens referentes ao desempenho percebido no trabalho:

Quadro 6 – Questões Atinentes à Variável Desempenho Percebido

Codificação Item	Variável Desempenho Percebido (DP) – 4 itens
DP1	Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.
DP2	Sinto realmente os problemas desta organização como se fossem meus.
DP3	Não me sinto como “fazendo parte da família” na minha organização.
DP4	Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.

Fonte: adaptado de Williams & Anderson (1991) .

Assim, de modo sistematizado, o Quadro 6 apresenta as variáveis e itens que compõem este estudo, de acordo com a base teórica

Quadro 7 – Quadro Síntese das Variáveis e Itens do Estudo

Constructo variável	Itens	Fonte
Satisfação Laboral (SL)	SL1: Satisfação com as condições de trabalho.	Bland & Altman (1997); Waar, Cook & Wall (1979).
	SL2: Satisfação com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as tarefas.	
	SL3: Satisfação com os companheiros de trabalho.	
	SL4: Satisfação com o reconhecimento que é obtido pelo trabalho bem realizado	
	SL5: Satisfação com superior imediato (chefia direta).	
	SL6: Satisfação com a responsabilidade que é atribuída nas tarefas.	
	SL7: Satisfação com o salário e benefícios.	
	SL8: Satisfação com as possibilidades de aplicar capacidades e aptidões.	
	SL9: Satisfação com o relacionamento entre a direção da empresa e os trabalhadores.	

	SL10: Satisfação com as possibilidades de progressão na carreira.	
	SL11: Satisfação com o modo como globalmente a empresa é gerida.	
	SL12: Satisfação com a atenção que é dada às sugestões.	
	SL13: Satisfação com o horário de trabalho.	
	SL14: Com a variedade de tarefas realizada.	
	SL15: Com a estabilidade do meu emprego.	
Envolvimento no Trabalho (ET)	EE1: No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia.	Schaufeli & Baker (2004) e Vazquez et al. (2015).
	EE2: No meu trabalho, sinto-me com força e vigor.	
	EE3: Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	
	EE4: Consigo trabalhar por longos períodos de tempo.	
	EE5: Em meu trabalho, eu sou muito forte mentalmente.	
	EE6: No meu trabalho, sou sempre persistente mesmo quando as coisas não correm bem.	
	EE7: O meu trabalho tem imenso sentido e significado para mim.	
	EE8: Estou entusiasmado (a) com o meu trabalho.	
	EE9: O meu trabalho inspira-me.	
	EE10: Tenho orgulho no trabalho que realizo.	
	EE11: Para mim, o meu trabalho é desafiador.	
	EE12: Sinto que ``tempo voa`` quando estou trabalhando.	

	EE13: Quando estou trabalhando, esqueço tudo que se passa ao meu redor.	
	EE14: Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	
	EE15: Sinto-me envolvido com o meu trabalho.	
	EE16: ``Deixo-me levar`` pelo meu trabalho.	
	EE17: É difícil ``desligar-me do trabalho``.	
Sobrequalificação Percebida (SP)	SA1: Este trabalho requer menos habilitações das que eu já tenho.	Fine & Nevo (2008).
	SA2: A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido neste trabalho.	
	SA3: Eu tenho habilitações que não são necessárias para este trabalho.	
	SA4: Alguém com menos habilitações do que eu, poderia executar bem este trabalho.	
	SA5 A Formação que tenho não está sendo totalmente utilizada neste trabalho.	
	SA6: Tenho conhecimentos de que não preciso para realizar o meu trabalho.	
	SA7: O meu nível de escolaridade está acima do nível de escolaridade exigido para este trabalho.	
	SA8: Alguém com menos experiência de trabalho do que eu, poderia realizar este trabalho tão bem quanto eu.	
	SA9: Tenho mais habilitações do que preciso para realizar o meu trabalho.	
Intenção de Saída / Turnover (IS)	IS1: Num futuro próximo, provavelmente irei começar a procurar outro emprego.	Bozeman & Perrewé (2001).

	IS2: Neste momento, estou ativamente em busca de outro emprego noutra organização.	
	IS3: Não tenciono deixar este emprego.	
	IS4: É pouco provável que procure um emprego noutra organização ao longo do próximo ano.	
	IS5: Não estou pensando em deixar o emprego neste momento.	
	CO2: Sinto realmente os problemas desta organização como se fossem meus.	
	CO3: Não me sinto como “fazendo parte da família” na minha organização.	
	CO4: Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.	
	CO5: Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.	
	CO6: Não sinto um forte sentido de pertença à minha organização.	
	CO7: Seria muito prejudicado se saísse agora desta organização, mesmo se eu quisesse.	
	CO8: Muito da minha vida seria prejudicado se decidisse querer deixar, neste momento, a minha organização.	
	CO9: Neste momento, manter-me na minha organização é uma questão tanto de necessidade como de desejo.	
	CO10: Acredito que tenho muito poucas opções para considerar deixar esta organização.	
	CO11: Uma das poucas consequências negativas em deixar esta organização seria a escassez de alternativas disponíveis.	

	CO12: Uma das principais razões para continuar a trabalhar nesta organização é que deixá-la, exigiria um considerável sacrifício pessoal: outra organização poderá não cobrir a totalidade de benefícios que aqui tenho.	
	CO13: Se não tivesse já dado tanto de mim a esta organização, poderia considerar trabalhar numa outra.	
	CO14: Não sinto qualquer obrigação em permanecer no meu atual emprego.	
	CO15: Mesmo que fosse uma vantagem para mim, não sinto que seria correto deixar a minha organização neste momento.	
	CO16: Sentir-me-ia culpado se deixasse a minha organização neste momento.	
	CO17: Esta organização merece a minha lealdade.	
	CO18: Não deixaria a minha organização neste momento porque tenho um sentido de obrigação para com as pessoas que lá trabalham.	
	CO19: Devo muito à minha organização.	
Desempenho Percebido (DP)	DP1: Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.	Williams & Anderson (1991) .
	DP2: Sinto realmente os problemas desta organização como se fossem meus.	
	DP3: Não me sinto como “fazendo parte da família” na minha organização.	
	DP4: Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização.	

Fonte: Elaboração própria.

Para além destes elementos, foi elaborado ainda o perfil sociodemográfico dos colaboradores, a fim de oferecer uma perspetiva geral do campo de estudo sobre os servidores do IFMS (MS, Brasil). Os itens foram selecionados a partir dos perfis comuns sociodemográficos da literatura, com o diferencial da inclusão da unidade e do tempo de serviço no IFMS e do exercício ou não de função gratificada, e se encontram descritas no Quadro 8:

Quadro 8 – Aspectos Sociodemográficos.

Variáveis		Autores
Sociodemográficas	Sexo	Bland e Altman (1997); Bozeman e Perrewé (2001); Fine e Nevo (2008); Meyer e Allen (1991); Schaufeli & Baker (2004); Vazquez et al. (2015); Waar, Cook e Wall (1979); Williams e Anderson (1991).
	Faixa etária	
	Estado civil	
	Formação académica	
Atuação no IFMS	Unidade de atuação no IFMS	
	Tempo de atuação no IFMS	
	Função gratificada (sim ou não)	

Fonte: Autoria própria.

3.4 Descrição e formulação das hipóteses de investigação

Uma hipótese é uma antevindência preliminar sobre duas variáveis que precisam de ser avaliadas (Welman, Kruger & Mitchell, 2005). As hipóteses operacionais de investigação representam questões geradas pela teoria, literatura e problema de pesquisa (Fortin, 2000). Podendo ser falsas ou verdadeiras, têm como fim sugerir explicações para factos e constituir a solução para o problema, pois, se bem elaboradas conduzem à verificação empírica que é a finalidade da pesquisa científica (Gil, 2008). Neste sentido é interessante revisar que, conforme Fortin (2000), em pesquisas como esta dissertação, a elaboração de questões de investigação permite alinhar o trabalho investigativo e conduzir o seu direcionamento, mantendo o foco da pesquisa e cristalizando a análise dos dados coletados. Em concreto, neste trabalho, as hipóteses apresentadas foram elaboradas de acordo com a revisão da literatura, os objetivos e o problema geral do estudo, em conjunto com o modelo de investigação proposto. Isto mostra que há nestes critérios o sentido apresentado por Correia e Mesquita (2014), em que as questões de investigação clareiam o desenvolvimento e orientação do estudo.

Depois da apresentação do modelo teórico e a descrição dos itens de cada variável, é determinante analisar e propor, agora, as hipóteses operacionais, a aferir no estudo empírico.

Os instrumentos utilizados por Rocha, Silva e Ceretta (2016) evidenciaram, sobre o envolvimento no trabalho, que mesmo nos ambientes que possam apresentar conflitos e aspetos problemáticos, ele pode se mostrar elevado – uma vez que depende de um conjunto de fatores que, em alguns momentos, pode substituir ou permitir algum nível de desajuste interno no ambiente de trabalho, sem que seja comprometido.

Rodrigues et al. (2013) desenvolveram um estudo, a fim de compreender as razões do envolvimento no trabalho, entrenchamento e regulação emocional entre servidores públicos, tendo por amostra 400 servidores, em atuação no município de Florianópolis, nas mais diversas funções. O comprometimento organizacional se mostrou como um fator que eleva o envolvimento do servidor em seu trabalho, pois, existe uma comunicação mais bem estabelecida entre a regulação emocional e o que é necessário ao serviço desempenhado. Rodrigues et al. (2013) observaram que o envolvimento assegura as contrapartidas positivas do serviço público.

As assertivas acerca do envolvimento partem de uma série de variáveis e seus efeitos na atividade laboral, entre elas a sobrequalificação. Costa (2018) compreende que a sobrequalificação é um quadro em que a capacitação de trabalhador é superior ao que é demandado ao exercício de seu trabalho e isto, ao final, conduz a desajustes. Nesse desequilíbrio, Costa (2018) observa que o trabalhador se insere em um trabalho que não requer suas competências, que é inferior em demanda à sua qualificação e que, de acordo com o que percebe sobre si neste trabalho, termina sendo um fator extrínseco que rompe ou afeta com o envolvimento do sujeito no campo laboral. Ainda Costa (2018) relata que este fator pode ser identificado a partir de medidas objetivas e subjetivas, ambas direcionadas à “ideia que os trabalhadores têm sobre a própria utilização de competências nos seus empregos”(Costa, 2018, p. 11).

Quanto a sobrequalificação de forma antecedente ao envolvimento frente ao trabalho, esta temática foi investigada no contexto do Sistema Único de Saúde (SUS) brasileiro foi investigada por Francisco (2015). Este autor identificou que o ambiente público nacional apresenta um aumento constante de servidores sobrequalificados, o que afeta o desenvolvimento contínuo, pelo desestímulo, gerando a queda do envolvimento do

servidor, pela percepção de poucas oportunidades de colocar em prática o seu conhecimento em nível pareado ao presente, ou mesmo de ter reconhecimento dentro de sua área de formação. Ainda Francisco (2015) ressaltou que os efeitos deletérios da sobrequalificação podem ser reduzidos por remuneração e estabilidade, mas, nem sempre isto é o suficiente para a permanência de um sentimento de pertença do servidor ao seu cargo. Desta forma, a sobrequalificação se mostrou determinante ao envolvimento no trabalho no estudo (Francisco, 2015).

A relação entre a intenção de saída e o envolvimento foi tratada por Takahashi et al. (2015), no contexto da motivação no serviço público e permanência na carreira militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. Embora em um contexto distinto do trabalho no IFMS, ainda que como parte do serviço público, os mesmos autores identificaram que a constituição do desejo de saída de uma instituição ocorre como um fator determinante contra o envolvimento. Isto se dá em razão de que, como observado por Takahashi et al. (2015), o desejo de deixar um cargo público vem do desvio real das funções e da experiência laboral às expectativas. Desta forma, como sustentam os mesmos autores, a intenção de saída é formada gradativamente pelo distanciamento entre a realidade funcional e o desejo que levou ao ingresso, e o envolvimento cai na medida em que esta distância se eleva; assim, geralmente, estão presentes valores afetivos, racionais e relacionados ao *status* do ingresso no serviço público que, de forma gradativa perdem o seu peso com o choque da realidade funcional. Assim, a partir do estudo de Takahashi et al. (2015), as intenções de saída podem revelar aspectos pontuais que formam a dissuasão do servidor técnico-administrativo do IFMS de seu ambiente de trabalho.

Quanto a satisfação laboral como dependência ao envolvimento, Teixeira Neto, Marques e Paiva (2017) investigaram a integração entre elementos que formam a satisfação (motivação, recompensas e desempenho) no serviço público, tendo por base uma investigação quantitativa realizada entre 1090 servidores brasileiros. Os mesmos autores identificaram que a satisfação advém de uma série de fatores inter-relacionados, sendo resultado direto do envolvimento, mas, também, produto dependente da capacidade de o ambiente de trabalho considerar as individualidades, suas demandas, manter um bom clima de trabalho e oferecer condições de base para que as tarefas sejam desenvolvidas, o que inclui recompensar das mais diversas ordens – inclusive de reconhecimento. A partir do estudo de Gonçalves-Neto et al. (2017), o desempenho profissional foi posicionado como fator multissistêmico e selecionado para a investigação neste estudo.

A satisfação, de uma forma geral, foi apontada por Gonçalves-Neto et al. (2017) como um fator elementar para a progressão do êxito das organizações, assim como um elemento vinculado ao sucesso profissional e também pessoal. Dessa forma, Gonçalves-Neto et al. (2017) sintetizaram os achados comuns da literatura emergente e de base quanto à satisfação laboral e evidenciou que esse sentimento, quando presente em trabalhadores, surge de um quadro multidimensional formado por elementos pontuais como remuneração, trabalho, segurança, reconhecimento, benefícios e valor atribuído ao trabalho. Sendo desta forma, sempre que existe a busca por identificar este elemento, é importante que as escalas ou aproximações propostas tenham a complexidade das suas dimensões constitutivas.

Na relação entre sobrequalificação acadêmica percebida e satisfação laboral, é possível identificar a relação presente entre estes elementos, que foi ressaltada por Maciel e Camargo (2013), como algo constituído de forma frágil em uma relação que requer atenção ao equilíbrio. Conforme Maciel e Camargo (2013), se o trabalhador encontra benefícios de salários e outros elementos que compensam os aspetos negativos da autopercepção em sobrequalificação, a satisfação pode surgir deste quadro. No entanto, Maciel e Camargo (2013) frisam que, em situações opostas, em que não há essa compensação, a insatisfação e seus efeitos surgem. Para Weymer, Maciel e Maciel (2014), os fatores que promovem a insatisfação relacionada à sobrequalificação decorrem, geralmente, de quadros como nível de responsabilidade, retorno salarial e perspectivas de carreira. Os mesmos autores pontuam que, embora essas não sejam as únicas questões que possam se impor nas relações de sobrequalificação quanto à satisfação, elas são as principais.

Foi considerada ainda para este trabalho a relação entre desempenho percebido no trabalho, sobrequalificação e satisfação laboral. De acordo com Weymer e Maciel (2014), se uma organização oferece um sistema de recompensas positivo a seus trabalhadores, a expectativa natural é de que desenvolvem maior desempenho e tenham a percepção concreta disso, afinal, atuam a partir da orientação a uma finalidade. No entanto, ainda para Weymer e Maciel (2011), os resultados de desempenho dependem de tempo de maturação, a fim de que o envolvimento do trabalhador possa se constituir a ponto de modificar o seu comportamento frente ao ambiente de trabalho. Assim, o envolvimento é necessário ao desempenho percebido no trabalho e seus resultados impactam, em uma tríade de diálogo, conforme Almeida (2013), na satisfação. Quanto maior o desempenho

percebido no trabalho, maior e melhor tende a ser a satisfação e o envolvimento – e também Almeida (2013) permite ver a devolutiva recíproca de aumento coletivo quando cada uma dessas variáveis se eleva.

Em reflexão às hipóteses, inicialmente, é interessante observar que o anseio de ingresso no serviço público, pela cultura nacional que protagoniza a estabilidade no trabalho como um elemento desejável ao sucesso profissional – caso brasileiro – leva ao recorrente ingresso de indivíduos altamente qualificados a cargos públicos que requerem uma formação inferior e, a este respeito, Francisco (2015) reflete que o envolvimento do trabalho de um servidor sobre qualificado é complexo.

Embora exista a questão de estar em um cargo que requer menos do que aquilo que pode oferecer, Francisco (2015) observa que, enquanto estiverem presentes aspetos positivos de estabilidade e remuneração, bem como bom relacionamento com chefias diretas, clima organizacional propício e outros valores positivos, dificilmente a sobrequalificação se tornará um fator suficientemente forte para a rutura do envolvimento laboral, *per si*.

A sobrequalificação está presente na abordagem do envolvimento no trabalho em diversos momentos da literatura, como no estudo de Gonçalves-Neto (2017), que destaca os benefícios institucionais deste evento, quando há capacidade de boa elaboração do mesmo, já que os recursos humanos presentes tendem a ser superiores aos contratados. No entanto, o mesmo autor observa que a falta de valorização deste profissional e da atenção normativa ao fenómeno pode ser responsável pela destituição do envolvimento de modo paulatino. No mesmo sentido, Maciel e Camargo (2013) observam que a sobrequalificação gera incongruências cada vez mais complexas conforme a sua intensidade – se mais leve, nem sempre chega a ser determinante ao envolvimento, mas, quando em níveis críticos, somados de baixa responsabilidade institucional, pode gerar efeitos representativos.

Os impactos da sobrequalificação no envolvimento no trabalho foram também tratados por Gonçalves-Neto e Borges-Andrade (2018), sobretudo pelos sentidos subjetivos de subemprego e desvalorização que a condição acarreta ao sujeito, sendo o mesmo discutido por Chevalier (2003), que destaca o maior risco de afastamento da identidade individual com o trabalho, uma vez que ele se dissocia da capacidade formativa e pode, em casos acentuados, ser uma destituição do *status* formativo. Nestes casos, conforme a percepção de Chevalier (2003), Di Stasio (2017) e Pereira (2019), a sobrequalificação, seja na forma

de maior escolaridade ou habilidades estabelecidas, é um risco ao envolvimento pelos aspetos sistêmicos da identidade do sujeito quais atinge.

Desta forma, a relação entre sobrequalificação e envolvimento no serviço público foi discutida por Bergue (2014) e como um fator definido pelas interações entre estabilidade, *status* e a vida sistêmica do sujeito e suas representações frente ao trabalho. A queda do envolvimento no trabalho entre indivíduos sobrequalificados foi discutida também por Vaisey (2006), que ressaltou a comum fragilidade motivacional destes sujeitos como o principal elemento crítico da relação com o trabalho.

Assim, a relação entre sobrequalificação e desempenho se apresentam de forma igualmente complexa e interligada ao envolvimento. Rosa e Furian (2011), por exemplo, observaram que a expectativa entre indivíduos sobrequalificados é de alto desempenho, frente a sujeitos normoqualificados ou subqualificados. Contudo, Monteiro (2018) e Tomazzoni e Costa (2020), o envolvimento no trabalho deve ser alimentado de forma constante, sobretudo a partir de estratégias motivacionais e o sucesso destas medidas, de forma geral, definem se a sobre qualificação será um quadro equacionado no ambiente de trabalho ou se fará a ponte entre a sua presença e a perda do envolvimento.

Assim, a sobrequalificação é usualmente relacionada em estudos a menor produtividade, com consequente afastamento do trabalhador de aspetos fundamentais à produtividade e permanência na instituição (Mobley, 1982), de forma que é possível correlacionar de uma maneira sistêmica, a presença da sobrequalificação relacionada de forma negativa ao envolvimento. Para Erdogan et al. (2011), quando um indivíduo tem uma percepção de sobrequalificação no trabalho, pode vir a identificar-se como não importante ou não suficientemente relevante ao seu meio de trabalho, conforme sua experiência individual e, desta forma, afastar-se de iniciativas ou atitudes ligadas ao envolvimento. Kristof (1996) permite referenciar uma associação indireta da sobrequalificação a um menor envolvimento no trabalho, pois a percepção de inadequação do trabalhador ao posto e mesmo de baixo aproveitamento dos aspetos que pode oferecer, pode desmotivar o mesmo a manter-se energeticamente ativo na empresa – contudo, este efeito é subjetivo, pois há trabalhadores aos quais a condição sobre qualificada pouco ou nada afeta a relação no trabalho, uma vez que seus motivadores pessoais podem ser mais representativos ao envolvimento que os fatores negativos. Assim, torna-se interessante investigar este fator

e a possível relação ao envolvimento no contexto do serviço público e, de acordo com os autores expostos, propomos a seguinte hipótese:

H1 (-): A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre o envolvimento no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.

Em contínuo, o envolvimento no trabalho tem sido tratado em diversos estudos, a exemplo das pesquisas de Andrade (2019), Amorim (2010), Rocha et al. (2016) e Rodrigues et al. (2013), que apresentam o constructo como decorrente de interações diversas no ambiente laboral, bem como, apontam que a qualidade ou o decréscimo do envolvimento é estabelecido a partir de um processo continuado, que se inicia com os afastamentos entre os objetivos individuais no ingresso ao serviço público e culmina com a intenção de saída.

O reconhecimento do envolvimento no trabalho como fator decorrente de aspetos sistêmicos é reiteradamente reforçado na literatura, como pode ser percebido nos estudos de Alfes et al. (2013), Cortella (2012), Dias (2013), Lunardi, Zonatto e Nascimento (2019), Macey & Schneider (2008), Maia e Maia (2019), Peng (2020), Rodrigues (2016), Saks (2006), Schaufeli (2013), Silva (2014), Silva (2016) e Vazquez et al. (2019). O envolvimento representa, para Lunardi, Zonatto e Nascimento (2019) um fator que resulta de toda a dinâmica do meio de trabalho, sobretudo do quanto o trabalhador se identifica e desenvolver pertença ao campo de trabalho, sendo mais ou menos produtivo e envolvido na medida em que estes fatores positivos de identidade se apresentam de modo sistêmico.

O envolvimento se relaciona ao clima organizacional (Maia & Maia, 2019), mas, também, à especificidade de uma ‘serie de outros fatores, em especial alguns pouco evidenciados, como empatia, redes interpessoais e estruturas internas que tornam o ambiente de trabalho um campo de resiliência e fatores positivos, bem como, de um relacionamento desejável e satisfatório com o trabalho (Dias, 2013).

Toda a rede de atuação de recursos humanos se envolve na promoção se um ambiente favorável ao envolvimento laboral, quando responde, ativamente, aos critérios de aproximação entre funcionários, suas aspirações laborais e metas institucionais (Alfes et al., 2013; Cortella, 2012). Desta forma, é possível depreender que o envolvimento

depende da prontidão organizacional para oferecer trocas positivas com os funcionários, em que pese não somente aspetos e estratégias financeiras ou económicas (Peng, 2020; Silva, 2016), mas, também, se comuniquem diretamente com o colaborador. Por tal razão, autores como Silva (2014) afirmam que, qual ou quais fatores são determinantes ao envolvimento em uma empresa variam de acordo com cada realidade, assim como o peso diferencial ou igualitário que pode ser atribuído e distribuído entre eles.

Andrade (2019) reflete que o envolvimento depende do quanto a organização é capaz de oferecer ao colaborador, frente às suas necessidades, bem como dos níveis de frustração, afastamento e não reconhecimento que se fazem presentes. Para este autor, o ambiente organizacional é formado por fatores positivos e negativos que interagem em uma espécie de equilíbrio em que, tendo por ponto de base os elementos que nutrem o interesse laboral e a motivação, quando ocorrem ruturas representativas, o envolvimento entra em gradativa diluição. O que manteria a qualidade do envolvimento entre trabalhadores e o campo de trabalho, mesmo no cenário público, seria a convergência entre os anseios individuais e seu desempenho de trabalho, com os objetivos institucionais e o campo de trabalho e suas possibilidades.

Rocha, Silva e Ceretta (2016) discutem que o envolvimento no trabalho no setor público é um fator construído por múltiplos elementos de interação, em que a sua presença atribui maior resiliência à problemáticas menos graves de uma empresa sem afetar o desejo de permanecer e desenvolver um trabalho de qualidade. Isso indica, ainda conforme estes autores, a possibilidade de que existam fatores de maior peso em sua sustentação que, em maior ou menor grau, formam uma equação em que os servidores identificam prós e contras neste processo. No mesmo sentido, ainda Rocha et al. (2016) sugere que os fatores de maior nutrição do envolvimento no trabalho no setor público seriam aqueles que fazem surgir no servidor o senso de satisfação e diferenciação frente ao trabalho, gerando um quadro positivo na ocupação do seu *status*. Enquanto esta equação se mostra prazerosa, observa, Rocha et al. (2016), o servidor mantém-se positivamente envolvido.

A satisfação seria um elemento de subjetivo na relação do trabalhador com o seu campo de trabalho, pois é possível que alguns trabalhadores, ainda que se sintam sobrequalificados, valorizem outras esferas de importância ou valores para sustentar a sua relação com o trabalho, evitando ao máximo as situações que possam causar redução de satisfação laboral (Maynard, 2011). Locke (1976) reflete que a satisfação laboral é

resultado das formas pelas quais os indivíduos experimentam a sua relação com o trabalho e os sentimentos dela gerados. Assim, quando um trabalhador se encontra envolvido e com um sentimento ativo e potente de colaboração com uma organização, é muito mais provável que se perceba satisfeito com este ambiente. Assim, Spector (1997) permite perceber que, se há prazer e apreciação do sujeito no trabalho, haveria consequentemente um nível de satisfação positivo e de envolvimento decorrente, relacionado ao desejo de permanecer e contribuir a este meio, em uma relação positiva. Isto colocado, foi constituída a seguinte hipótese:

H2 (+): O envolvimento no trabalho tem um efeito significativo, direto e positivo sobre a satisfação laboral dos servidores públicos administrativos do IFMS.

A satisfação laboral é um tema de amplo tratamento na literatura (Brázio, 2016; Dias, 2013; Leite, 2013), sendo interpretada de forma pontual como um determinante à qualidade do trabalho, envolvimento, desempenho e outros fatores positivos que se relacionam a critérios desejáveis ao trabalho. De acordo com Crites (1969) e Locke (1976), a satisfação laboral é um ponto base para o desenvolvimento de outras percepções positivas associadas ao trabalho e à prática laboral, consequentemente, afetando o desempenho.

A satisfação é uma variável multidimensional e muito específica nas empresas, como observado por Siqueira (2018). O mesmo autor também observa que a sua presença gera um desejo de melhoria contínua que, usualmente, é ligado ao envolvimento. Quanto mais atendido e satisfeito um colaborador em uma empresa, maior tende a ser o seu envolvimento com o trabalho, como manifesto para ali permanecer, devolvendo de forma positiva as intervenções positivas que recebe (Robbins, 2002). A carências de elementos institucionais favoráveis à satisfação é associada a uma queda gradativa no desempenho, uma vez que Dias (2013), Hora, Ribas Junior e Aguiar (2018), Leite (2013) e Silva (2019) referem a importância deste fator para gerar prazer associado ao trabalho, como um ponto central do desejo e realização do impulso produtivo.

Satisfação e envolvimento teriam uma relação diametralmente positiva no trabalho, uma vez que, Conte (2003) menciona a necessidade humana da busca de bem-estar e realização, de tal forma que a empresa, ao apresentar constructos de satisfação, responde proactivamente a tal procura e forma uma resposta subjetiva, ao que Leite (2013) descreveu, entre aquilo que o indivíduo que trabalha julga merecer e aquilo que seu

trabalho lhe oferece. Neste sentido, mesmo o ambiente institucional conta para uma maior satisfação e, naturalmente pode refletir no desempenho percebido no trabalho: Andrade (2007) indica que um bom clima organizacional é um elemento fundamental para o maior engajamento e capacidade produtiva de resposta.

Desta maneira, de forma subjetiva ou objetiva, a literatura indica formas diversas de aproximação das empresas à satisfação e dos cenários capazes de conduzir ao maior desempenho percebido no trabalho: Skinner (1973) discute que há fatores objetivos e subjetivos que podem ser trabalhados neste sentido, no intuito de identificar entre os trabalhadores o que desejam e replicar nas possibilidades institucionais e em seus resultados. As correlações positivas entre satisfação e envolvimento teriam, desta forma, uma base estabelecida nas teorias comportamentalistas, encabeçadas por Skinner (1973), em que os estímulos positivos dados pela instituição seriam as bases para um comportamento envolvido e positivo aos objetivos institucionais.

Para Diestel, Wegge e Chmidt (2014), a satisfação laboral se apresenta de forma interna ou externa: a externa é voltada às condições de trabalho e a interna, é orientada propriamente ao desempenho dos indivíduos nas atividades. Desta forma, Locke (1976) defende que trabalhadores satisfeitos tenham, conseqüentemente, um desempenho mais positivo. Colaboradores satisfeitos com o seu trabalho seriam mais efetivos em seu desempenho, com tendência a uma qualificação e melhoria crescente, a fim de manter uma linha ascendentes de coerência desta sensação ou afeto positivo ao trabalho (Saane, Sluiter, Verbeeck & Frings-Dresen, 2003). Desta forma, desempenho e produtividade teriam uma correlação positiva, uma vez que trabalhadores satisfeitos seriam propensos a desenvolver esforços mais potentes para o crescimento de seus espaços de trabalho, o que naturalmente decorreria de uma atuação produtiva mais ampliada (Devi & Nagini, 2013). A partir destas premissas, foi elaborada a seguinte hipótese:

H3 (+): A satisfação laboral tem um efeito significativo, direto e positivo sobre o desempenho percebido no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.
--

A destituição de aspetos sociológicos importantes seria, no entendimento de Amorim (2010), um dos principais fatores de decréscimo da formação de um afeto positivo e pertença ao cenário laboral. Assim, este mesmo autor discute que, quando o servidor recebe com seu trabalho o reconhecimento de necessidades sistêmicas para o trabalhar,

ele tende a se envolver com maior potência em suas tarefas, sobretudo quanto à remuneração e o *status* social de seu trabalho. Estes fatores, no entendimento de Rodrigues et al. (2013), seriam suficientemente ativos para a formação de uma base interior para a manutenção do envolvimento mesmo frente a episódios regulares no serviço público associados à frustração, embates burocráticos e raiva. Os autores ponderam que a estabilidade é um fator importante, que retira do servidor o sentimento de medo associado ao cotidiano e isto gera uma homeostase importante ao trabalho – uma vez que o medo é um dos sentimentos humanos que maior desconforto acarreta. Com isso, Rodrigues et al. refletem sobre a possibilidade de que o envolvimento guardaria relações ao senso de proteção do servidor público quanto a suas necessidades em uma linha relativamente estável.

O desejo de deixar um cargo no serviço público é relativamente raro no Brasil, e decorre geralmente de eventos como melhores oportunidades no mesmo setor, conflitos intensos de inadaptação ou problemas sérios que formam barreiras à permanência do servidor. Assim, Takahashi et al. (2015) observaram que o envolvimento do servidor, nestes casos, é um determinante quando não existem possibilidades fixas de nova colocação no mesmo setor, e em geral a intenção de saída evidencia uma grave rutura entre a realidade do serviço público e as expectativas do servidor.

Assim, Teixeira Neto, Marques e Paiva (2017) refletem que o relacionamento positivo com o trabalho é resultado de uma sistemática troca entre aspirações, realidades, expectativas e possibilidades que ocorre entre o servidor e o serviço público, em uma relação multissistêmica.

A possível relação entre intenções de saída e envolvimento foi tratada por Silva (2016), quando menciona que o envolvimento fixa o sujeito no desejo de pertencer e se desenvolver no campo institucional. Assim, este autor compreende que um colaborador envolvido, naturalmente, responde com desejo de permanência e não de dissuasão do ambiente educacional. Seus comportamentos refletiriam as demandas necessárias à permanência, sobretudo conduzidos pelo envolvimento (Silva, 2016).

A associação entre a baixa qualidade de vinculação ao trabalho e a intenção de saída foi abordada por Vaisey (2006), com a percepção de que sujeitos envolvidos usualmente recebem da instituição uma série de estímulos para isso, pois, a relação ser humano-trabalho não seria naturalmente prazerosa – assim, para aqueles autores referem que se

há um baixo envolvimento, existiriam também condições de médio e longo prazo desfavoráveis ao desejo de permanência e positividade no trabalho, resultando no desejo de saída. Assim, a partir da análise de Vaisey (2006), é possível que exista um ciclo de mão dupla entre estes dois fatores: baixo envolvimento gera intenção de saída e esta intenção tem por raiz fatores que conduzem ao baixo envolvimento no ambiente institucional.

Estudos como os de Mobley (1982) relacionam o envolvimento como um fator potencial de redução da intenção de saída dos trabalhadores, o que ocorreria em razão do natural desejo de permanência que existiria dos indivíduos em espaços que trazem afetos e vivências agradáveis. Um trabalhador envolvido, ainda conforme Mobley (1982), tem experiências positivas com seu trabalho e com suas vivências produtivas, e assim deseja permanecer um maior tempo no ambiente colaborativo, assumindo relações qualitativas crescentes com a organização. A partir destas percepções teóricas, foi desenhada a hipótese seguinte:

H4 (-): O envolvimento no trabalho tem um efeito significativo, direto e negativo sobre a intenção de saída dos servidores públicos administrativos do IFMS.

A sobrequalificação é um fenômeno que causa uma série de desequilíbrios no campo de trabalho e que pode gerar uma falta de equalização entre as expectativas e necessidades do trabalhador e a capacidade de retorno da empresa (Weymer & Maciel, 2011). Desta forma, um trabalhador sobre qualificado, ainda conforme este mesmo autor, é um sujeito sobre o qual pesam aspetos, cuja determinação, à permanência no trabalho usualmente ensejam duas situações: a primeira delas, a identificação de aspetos compensadores suficientes para a permanência em longo prazo no campo de trabalho ou, a segunda, a permanência temporária, sem um vínculo projetado de longo prazo à obtenção de reciprocidade com a empresa (Almeida, 2013; Weymer & Maciel, 2011).

O desempenho de um trabalhador terminaria apresentando, na interpretação de Almeida (2013), um vínculo direto com o quanto existe de resposta e identidade entre o trabalhador e a empresa. Segundo ainda Almeida (2013), seria na consistência desta identidade que poderiam ser identificados fatores como o impulso de qualificação, assertividade, qualidade e de avanço constante nas práticas e intervenções de trabalho, a fim de atingir maior resposta efetiva à demanda produtiva.

Estudos como o de Erdogan et al. (2011) observam que trabalhadores sobrequalificados tendem a ter uma percepção de produtividade e interesse produtivo menor em seu trabalho, por terem neste campo vias importantes de contrariedade a uma condição satisfatória a seus interesses ou objetivos. O mais comum é que o desempenho seja menor que o esperado, como observaram Erdogan et al. (2011), e que o colaborador tenha a percepção clara de menor entrega produtiva, com uma queda qualificativa em sua potencialidade de contribuição aos objetivos da empresa e, conseqüentemente, desenvolvimento de uma relação produtiva adoecida com o trabalho. Erdogan e Bauer (2009) observam que um trabalhador sobre qualificado apresenta menor bem-estar no trabalho, com constantes inquietações e desagrados que afetam a sua forma de viver e produzir no campo laboral. Assim, a partir de Erdogan e Bauer (2009), é possível observar que a sobrequalificação poderia atuar diretamente no desempenho dos trabalhadores, que teria redução como um produto das condições de trabalho vigentes. Desta forma, foi constituída a quinta hipótese deste estudo:

H5 (-):A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre o desempenho percebido no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.

A sobrequalificação, como fator amplo, pode vir a atingir fatores mais amplos relacionados ao trabalho, a exemplo da satisfação (Teixeira Neto, Marques & Paiva, 2017). Ainda conforme os mesmos autores, a percepção de satisfação é um elemento subjetivo, constituída de forma própria a cada indivíduo e que tem relação a qualidade e completude do meio laboral em atender às demandas do trabalhador e oferecer, em conjunto, bom clima organizacional, estrutura suficiente e relações/fatores intrínsecos e extrínsecos vinculados ao sentimento de prazer ao integrar o grupo organizacional (Teixeira Neto, Marques & Paiva, 2017).

Entende que um trabalhador satisfeito tem um desempenho mais positivo e colabora ao conjunto institucional por perceber e exercer a reciprocidade aos investimentos que são e/ou foram realizados em sua formação, manutenção e ambiente de trabalho – compreendendo assim a sistemática do ambiente institucional e o valor da conformidade com suas metas (Maciel & Camargo, 2013). Trabalhadores sobrequalificados possuem um maior risco de imersão em quadros de insatisfação dados os desequilíbrios no

ambiente laboral que fazem com que suas competências não sejam demandadas ou necessárias (Maciel & Camargo, 2013).

Assim, o trabalhador possui recursos que pode encontrar percepção de viabilidade, mas não pode exercer as contrapartidas possíveis à empresa, assim, não a sua satisfação terminaria afetada pela baixa possibilidade de seu ambiente de trabalho absorver, aplicar e desenvolver seu potencial (Weymer, Maciel & Maciel, 2014). Sendo esta a percepção teórica, foi desenvolvida a última hipótese, conforme em sequência:

H6 (-): A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre a satisfação laboral dos servidores públicos administrativos do IFMS.

No Quadro 9 consta uma síntese das hipóteses teóricas propostas.

Quadro 9 - Resumo das Hipóteses Teóricas do Estudo

Hipóteses teóricas da investigação	
H1 (-)	A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre o envolvimento no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.
H2 (+)	O envolvimento no trabalho tem um efeito significativo, direto e positivo sobre a satisfação laboral dos servidores públicos administrativos do IFMS.
H3 (+)	A satisfação laboral tem um efeito significativo, direto e positivo sobre o desempenho percebido no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.
H4 (-)	O envolvimento no trabalho tem um efeito significativo, direto e negativo sobre a intenção de saída dos servidores públicos administrativos do IFMS.
H5 (-)	A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre o desempenho percebido no trabalho dos servidores públicos administrativos do IFMS.
H6 (-)	A sobrequalificação acadêmica percebida tem um efeito significativo, direto e negativo sobre a satisfação laboral dos servidores públicos administrativos do IFMS.

Fonte: Autoria própria.

3.5 Instrumento de Medida de Recolha de Dados

O questionário traduz uma técnica de investigação em que são elaboradas questões para um objetivo específico, as quais são aplicadas aos indivíduos de forma a obter informações acerca de conhecimentos, atitudes, crenças, entre outros aspetos (Gil, 2008).

O processo de análise quantitativa aplicado neste estudo foi conduzido por pesquisa *Survey* que, conforme Pinsonneault e Kraemer (1993), é um tipo de recurso que busca conhecer aspectos específicos de uma determinada população-alvo, para a qual, o instrumento de medida e pesquisa, usualmente, é o questionário estruturado. O uso deste recurso é indicado, especialmente em situações, nas quais, o interesse prevalente seja descrever um fenômeno ou comportamento de forma quantitativa em uma população e quando existe a possibilidade de uso de instrumentos pré-existentes, como escalas já definidas. A pesquisa aplicada neste estudo é feita, assim, em conformidade com Pinsonneault e Kraemer (1993), através de questionário, é possível aferir se os a forma com a qual os fatos são percebidos está em conformidade ou não com a realidade.

O instrumento de medida, questionário estruturado, como técnica de investigação, contém questões, com resposta(s) fechada(s), já propostas e identificadas, com a finalidade específica de, vinculada(s) ao objeto e objetivos do estudo, recolher informação (Gil, 2008). Quanto à forma do instrumento de medida questionário, Lakatos e Marconi (2006) afirmam que pode ser físico, de forma impressa, ou digital, distribuídos por arquivos digitalizados para preenchimento ou por plataformas que hospedam e distribuem os questionários, sendo a preferência por estes recursos uma escolha baseada geralmente em sua versatilidade e excelente custo-benefício, com baixa onerosidade na aplicação, sobretudo, em meios ou plataformas digitais. No estudo, foi feita a opção digital e ele foi distribuído pela plataforma *Google Forms*. O questionário foi hospedado nesta plataforma digital e uma cópia de sua versão pode ser encontrada no Apêndice I.

3.5.1 Construção do Questionário

Como procedimento técnico e no âmbito da revisão da literatura e pesquisa quantitativa, foi elaborado e aplicado um instrumento de medida (ver Apêndice 1) composto, no todo, por questões fechadas (58 questões), que, além de um perfil inicial sociodemográfico dos participantes (8 questões), investigou de forma específica a satisfação laboral (15 questões), envolvimento no trabalho (17 questões), sobrequalificação acadêmica percebida (9 questões), intenção de saída (5 questões) e desempenho profissional (4 questões), todas em apresentação de escala do tipo Likert.

O questionário, com exceção da parte sociodemográfica, decorre de escalas de medida internacionais, pré-existentes, com prévia e adequada validação psicométrica. Assim, foram reunidas escalas distintas, conforme apresentado nos parágrafos seguintes, e a sua

seleção decorreu de forma compatível com os objetivos e desenho da investigação. Um outro aspeto relevante na construção do questionário foi a sua tradução e adaptação, para português.

Porque o primeiro contacto que o inquirido tem com o questionário é fundamental para o sucesso da aplicação deste e resultado de respostas (Hill & Hill, 2009), em primeiro, na apresentação do questionário, foi apresentado um texto introdutório sobre o tema em estudo, indicando o seu propósito, os motivos de realização de pesquisa e apelando ao inquirido sobre a importância do seu contributo na resposta.

A parte do questionário sociodemográfico foi desenvolvido para esta pesquisa, pelo autor, tendo por finalidade identificar aspetos gerais dos inquiridos respondentes da amostra obtida. Em concreto, é formado por questões fechadas de múltipla escolha com alternativas objetivas, que inquerem: sexo, faixa etária, estado civil, formação académica, unidade de atuação no campo de estudo (IFMS) e se o servidor possui função gratificada ou cargo de direção.

Já a outra parte do instrumento de medida, engloba várias variáveis, nomeadamente: 1) a satisfação laboral, a qual, foi mensurada a partir da escala de satisfação foi desenvolvida por Waar, Cook e Wall (1979), sendo orientada a identificar como os trabalhadores percebem a sua relação e experiência com o trabalho, bem como o conteúdo de sua atividade; esta parte do questionário é formado por 15 itens, com resposta por escala Likert que varia de 1-7 pontos, onde 1=muito insatisfeito; 2 =insatisfeito; 3 = modernamente insatisfeito; 4=nem insatisfeito, nem satisfeito; 5=modernamente satisfeito; 6 = satisfeito e 7= muito satisfeito. Os itens, segundo Bland e Altman (1997), foram divididos entre a satisfação intrínseca e extrínseca, logo, é um instrumento que permite uma análise ampla com a satisfação laboral.

O envolvimento no trabalho, nesta dissertação, foi mensurado com o uso da escala de *Utrecht* de envolvimento no trabalho, em uma escala inicialmente elaborada em 24 itens, que depois foi formada por uma versão mais curta de 17 itens e, posteriormente, em versão reduzida para 15 itens. Neste estudo, a versão integral de 17 itens foi a considerada (Schaufelli & Baker, 2004). Esta escala investiga, em termos de subdimensões, o vigor, a dedicação e absorção no trabalho.

As perguntas predefinidas / fechadas deste constructo são apresentadas sob a forma de escala Likert, com intervalo de 0-6 pontos, sendo: 0=nunca; 1=quase nunca / poucas vezes

por ano ou menos; 2=raramente / uma vez por mês ou menos; 3=às vezes / algumas vezes por mês ou menos; 4=frequentemente / uma vez por semana; 5=muito frequentemente/ algumas vezes na semana e 6=sempre/todos os dias.

Quanto à sobrequalificação académica percebida, a escala utilizada foi a escala de sobre qualificação percebida, de Fine e Nevo (2008), na versão que passou por adaptação à população portuguesa. Esta escala, como observado por Fine e Nevo (2008) envolve dimensões de incongruência e não crescimento que, respetivamente, respondem às inconsistências entre qualificação e requisitos do campo de trabalho (com maior qualificação frente às necessidades) e a segunda, a baixa perceção de oportunidades ou mudanças no ambiente de trabalho, a fim do desenvolvimento laboral. Esta escala, na descrição dos mesmos autores, é formada por nove itens, de resposta igualmente em escala Likert, porém mais simplificada, de 1-5, em que: 1=discordo totalmente; 2=discordo; 3=nem concordo nem discordo; 4=concordo e 5=concordo totalmente.

A variável intenção de saída foi investigada a partir da escala de intenções de saída voluntárias (*Turnover Intentions*), desenvolvida por Bozeman e Perrewé (2001), que apresenta estrutura de resposta também baseada em escala Likert, de 1-5 pontos (onde 1=discordo totalmente; 2=discordo; 3=não concordo nem discordo; 4=concordo e 5=concordo totalmente), com um total de cinco questões que se orientam a identificar os níveis presentes entre os investigados em deixar uma empresa, bem como sua situação passiva ou ativa a este respeito.

Para a análise do desempenho percebido no trabalho, foi selecionada a escala *self related performance* (performance auto-relatada), desenvolvida por Williams e Anderson (1991), em sua versão reduzida, a partir da versão adaptada para uso na população portuguesa. A partir de quatro questões bastante objetivas, o instrumento de Williams e Anderson (1991) também se apresenta com respostas em forma de escala Likert, entre 1-5 pontos, para seleção de resposta, sendo 1=discordo totalmente; 2=discordo; 3=não concordo nem discordo; 4=concordo e 5=concordo totalmente.

Em todo o processo na aplicação do questionário, com a intenção de diminuir o risco da não obtenção de respostas às questões apresentadas, todas estas foram definidas como obrigatórias. Este tipo de questão permite que as respostas sejam homogêneas e facilmente analisadas (Gil, 2008). Por outro lado, e como forma de simplificação, as

variáveis foram codificadas, facilitando o processo de análise com o programa estatístico usado.

3.5.2 Pré-teste do Questionário

Anteriormente à versão final e aplicação do questionário, este foi objeto de pré-teste. Gil (2008) pontua sobre a importância da realização de pré-teste do instrumento de pesquisa, a fim de que a possível existência de falhas seja sanada e o questionário a ser aplicado no estudo possa se apresentar de forma consistente. Nesta fase podem ocorrer correções, ajustes na extensão e demais medidas que visem regular a otimização do instrumento para melhores resultados (Gil, 2008). Assim, é possível depreender de Gil (2008) que está em causa dar maior precisão ao inquérito final, validando-o para aplicação. O pré-teste do questionário foi direcionado a uma amostra de 15 indivíduos, com idade maior de 18 anos, os quais emitiram a sua percepção geral sobre tempo, extensão do questionário teste, complexidade e construção frásica utilizada nos itens. Neste processo de *feedback*, não foram indicados problemas relevantes, a não ser, pequenos erros ortográficos. Estes inquiridos não responderam ao questionário oficial final.

3.5.3 Procedimentos de Administração do Questionário e de Recolha de Dados

O questionário estruturado desta pesquisa, foi disponibilizado para acesso na plataforma *Google Forms* no dia 13 de maio de 2019 e permaneceu aberto para recolha de respostas até o dia 25 de junho de 2019, quando foi encerrado e os dados primários coletados para análise estatística, posteriormente, realizada com o programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) (IBM®, EUA).

O instrumento foi enviado por contato digital (e-mail) à população acessível pretendida de forma integral, via banco de dados de contato institucional, com preenchimento e integração condicionados à aceitação do Termo de Consentimento Livre e Espontâneo, documento que é parte das exigências para pesquisas com seres humanos no Brasil, como constante na Resolução n. 466 (2012), do Conselho Nacional de Saúde (CNS) e de acordo com as exigências do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e Conselho Nacional de Saúde (CONEP).

A anuência digital do termo permitiu a abertura dos questionários aos participantes, no tempo e período de melhor conveniência do integrante, com retorno previsto para os sete dias úteis seguintes à receção, condição que foi integralmente cumprida.

3.6 População-Alvo e seleção da Amostra

Gil (2008) aporta o entendimento dos fatores que diferenciam os conceitos de população-alvo e amostra: em seu entendimento, a população-alvo representa todo o conjunto de pessoas que apresentam certas características comuns de interesse de orientação de uma pesquisa. Coutinho (2016) refere que população é diferente de população acessível, sendo esta definida por uma parte da população da qual se irá escolher a amostra.

Ainda Gil (2008) descreve que a amostra, por sua vez, corresponde a um subconjunto da população-alvo que apresenta características idênticas e peculiares de interesse à pesquisa, ou seja, fatores que levarão à sua integração e interesse do estudo, sendo estatisticamente a base para a investigação desenvolvida. Coutinho (2016) refere que a amostra é constituída por um conjunto de indivíduos com as mesmas características da população onde foi obtida, de quem se irá recolher os dados. Assim, a população-alvo deste estudo seria formada pela totalidade dos 35.273 servidores técnico administrativos da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica - Institutos Federais do Brasil. Não sendo possível aceder a esta população-alvo ou universo, por falta de tempo para o término desta pesquisa, bem como, por falta de recursos financeiros e materiais, a população acessível é formada pelos servidores técnico-administrativos do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil), da qual retiramos uma amostra não probabilística, isto é, uma técnica que seleciona as unidades amostrais por conveniência (Coutinho, 2016; Mertens, 1998).

Desta forma, foi realizado um levantamento prévio quantitativo de população acessível de servidores técnico-administrativos do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil), que indicou o total de 610 indivíduos (IFMS, 2020), distribuídos em diversos cargos e lotados nos *campi* de Mato Grosso do Sul em diversos setores ou zonas de atendimento. Foi obtida uma amostra de 255 respondentes, maiores de 18 anos, número superior ao mínimo desejável por Mertens (1998), o qual refere que a amostra deve ser formada no mínimo de 100 integrantes. Por outro lado, de acordo com Hair, Black, Babin e Anderson (2014), o tamanho de uma amostra, com recurso a diversos tipos de análises de dados, deve ser formado, no mínimo, por cinco elementos para cada item de cada variável. Assim, tendo

em conta os 50 itens, relativos a 5 variáveis / escalas analisadas no nosso estudo, então, este deveria apresentar, no mínimo, 250 respostas válidas. Ora, atendendo a que se obteve uma amostra neste estudo de 252 respostas válidas, a relação entre o número de variáveis, itens e o tamanho da amostra é favorável, tornando o processo de recolha de amostra e a sua dimensão adequadas.

Como nota final mais detalhada, a taxa de resposta foi de $25,2\% = 252/610$; por outro lado, refira-se, ainda, que a unidade amostral obtida foi analisada, como representativo do conjunto técnico-administrativo, sem segmentação por cargos ou funções, uma vez que isto acarretaria grupos numerosos em contraponto com outros que seriam de unicomponentes, em uma complexidade dispensável à análise pelo detalhamento quantitativo apresentado pelos instrumentos e suas intervenções validadoras.

3.7 Procedimentos de Análise de Dados

De acordo com Gil (2008), analisar os dados tem como fim organizá-los e resumi-los, de modo a possibilitar a prover respostas ao problema proposto para a investigação; por outro lado, a interpretação e discussão dos dados, segundo o aquele autor, traduz o sentido mais amplo das respostas, o que é possível, mediante a ligação com estudos anteriormente realizados e/ou conhecimentos obtidos. Assim, de modo que se possa analisar e discutir os resultados da pesquisa, iniciar-se-á por descrever, de forma geral, os procedimentos realizados para a análise dos dados. A amostra não probabilística, conforme aplicação do questionário, foi submetida a um conjunto de análises estatísticas.

A primeira etapa do procedimento do tratamento dos dados foi orientada para a caracterização e análise estatística descritiva da amostra, estruturados em gráficos e tabelas de frequências / percentagens, além de medidas de tendência central (média, mediana), de dispersão (desvio padrão, mínimo e máximo), bem como de distribuição (simetria e curtose), para sua melhor compreensão.

Na segunda etapa foram realizadas análises da validade e fiabilidade das escalas e da validade convergente e divergente, bem como análise correlacional de *Pearson*, em relação às variáveis do estudo. Finalmente, foi realizado o teste das hipóteses teóricas do estudo, teste do modelo apresentado, utilizando neste processo uma metodologia de equações estruturais *Path Analysis* e inferência estatística.

De acordo com Damásio (2012), a realização de uma análise fatorial exploratória visa identificar as variáveis latentes que se destacam e melhor representam o conjunto daquelas que foram analisadas. Assim, o intuito é, para Pestana e Gageiro (2008), atingir a identificação dos fatores que possuem relação estatística a cada variável e aquelas que possuem carga fatorial superior a 0.6 (valores mínimos), em mais de um de seus componentes. Ainda conforme Pestana e Gageiro (2008), a aplicação de uma análise fatorial confirmatória visa identificar quais elementos se efetivam como integrantes de efetiva influência no campo de análise, quando a pesquisa é procedida tendo por base ideias preexistentes sobre como os dados se relacionam e entrecruzam. Nesta dissertação, foi utilizada a estratégia indicada por Figueiredo Filho e Silva Junior (2010), com uso da regra de *eigenvalue*, em que os fatores cujo valor homónimo é superior a 1 devem ser extraídas, pois teria baixa representatividade no contexto investigado.—Assim, em conformidade a Artes (1998), a análise fatorial considerou os aspetos de comunalidades presentes, foi considerado que aquela que maior valor apresentasse seria a responsável pela explicitação do item a qual integra. As comunalidades, para Artes (1998), representam índices que são atribuídos às variáveis originais que, a partir da representação percentual, informam quanto cada variável pode ser explicada dentro do modelo adotado para a sua análise fatorial. Já os *loadings* foram analisados conforme os critérios definidos por Ribeiro (2015), com a seleção de fatores que se apresentaram de forma igual ou superior a 0,32, conforme a dimensão da nossa amostra.

Foi utilizado o índice de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) para a análise de significância e fiabilidade das variáveis, tendo por conta o valor de significância superior a 0,5, a fim de explicitar a correlação satisfatória entre as variáveis. Para a aferição da esfericidade de Barlett (*p*), a significância adotada foi o padrão utilizado para este índice (0,05), que foi aplicado como referencial para indicar a presença de possibilidade de correlação entre uma matriz denominada por sua natureza de correlação a outra de natureza de identidade (Malhotra, 2006).

O coeficiente de correlação de *Pearson* (*R*) foi utilizado para expressar a correlação entre variáveis e, quanto mais próximo de 1 se apresentou *R*, maior a capacidade explicativa (Soares, Deliza & Gonçalves, 2008). Mathiesen, Merino, Castro, Mora e Navarro (2011) foram a base de seleção do coeficiente de *Pearson* (*R*²), que foi aplicado a fim do conhecimento da variável apresentada por uma variável dependente a partir da explicação das variações presentes naquelas de natureza independente. Ainda em Mathiesen et al.

(2011) foi identificada a base para a estruturação da fiabilidade e da consistência interna das respostas colhidas junto à amostra, com o uso do coeficiente de alfa de *Cronbach*, que, em nossa dissertação, foi adicionado de um índice de complemento, a fiabilidade compósita. Assim, ainda conforme Mathiesen et al. (2011), este índice indica a consistência interna dos questionários utilizados frente à sua proposta investigativa, o que é especialmente importante ao não uso de escalas validadas – sendo considerado como piso à fiabilidade a presença de um valor de *alfa de Cronbach* de 0.60, conforme orientou Marôco (2014), que em sua escala avalia da seguinte forma a fiabilidade: > 0.9 (muito boa), 0.8-0.9 (boa), 0.8-0.8 (Razoável), 0.6-0.7 (fraca, mas aceitáveis) e < 0.6, inaceitável.

O recurso utilizado para o trabalho estatístico em nossa dissertação foi o pacote estatístico SPSS, que foi aplicado também para a realização da análise de sensibilidade fatorial. Junto a este recurso, foram realizadas testagens adicionais, a partir dos seguintes recursos: teste não-paramétrico de normalidade *Kolmogorov-Sminov* (K-S) (para verificação de distribuição de variável) e Variância Extraída Média (VEM) (verificação da qualidade do modelo por meio de validade convergente). No caso da VEM, seu teor representa a possibilidade de identificar se há ou não associação entre fatores analisados, e, em nossa dissertação, foi utilizado um valor de piso > 0.5, em adequação às orientações constantes em Hair et al. (2010). Ainda conforme Hair et al. (2010), essa avaliação é feita a partir da consideração da validade divergente no momento em que o *loading* obtido é superior ao produto dos *loadings* identificados em demais escalas que integram a análise. Neste contexto, a variância média foi calculada a partir das orientações de Marôco (2010), em que:

$$VEM = \frac{\sum_1^N (loading\ itm\ n)^2}{\sum_1^N (loading\ itm\ n)^2 n + \sum_1^N (1 - loading\ itm\ n)}$$

Em sequência a estes procedimentos, foi realizado o ajuste do modelo e a verificação de consistência, procedimentos que foram realizados com o uso de Qui-Quadrado (X2), Índice de Ajustamento *Goodness-of-Fit Index* (GFI), índice de ajuste comparativo *Comparative Fit Index* (CFI), razão Qui-Quadrado e Graus de Liberdade (X2/gl), raiz de resíduo médio *Root Mean Residual* (RMR) e, por fim, raiz da média quadrática dos erros

de aproximação *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA) (Yu, 2002; Hair et al., 2009; Marôco, 2010).

Ainda conforme Yu (2002), Hair et al. (2009) e Marôco (2010), os índices de ajustamento utilizados foram aplicados da seguinte forma: para *Normal Fit Index* (NFI), CFI e GFI, <0.8 (mau), 0.8-0.9 (sofrível), 0.9-0.95 (bom) e ≥ 0.95 (muito bom); para RMSEA, >0.10 (inaceitável), 0.05-0.10 (bom), $\leq 0,05$ (muito bom) e X^2/df , >5 (mau), 2-5 (sofrível), 1-2 (bom) e <1 (muito bom).

3.8 Resumo do Capítulo

Neste capítulo foram tratados os procedimentos metodológicos que conduziram esta dissertação e seu processo investigativo. Assim, foi possível identificar os critérios de definição do tipo de estudo, do plano de investigação e seus métodos, dos procedimentos da elaboração do questionário e dos procedimentos que conduziram a sua interpretação. Em conjunto, o procedimento de obtenção da amostra foi detalhada e seu processo de formação. Foram ainda expostos os procedimentos de recolha e análise de dados,

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

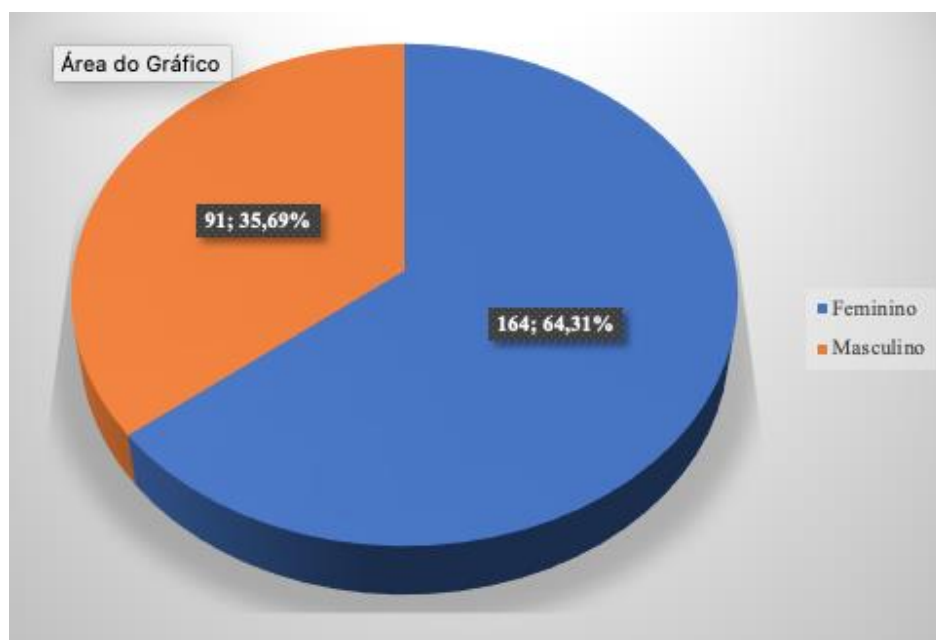
A finalidade deste capítulo é relatar os dados primários recolhidos, em termos da sua apresentação, sua análise e discussão no *locus* do estudo, com base no instrumento de medida utilizado, recorrendo ao programa estatístico de tratamento de dados SPSS *Statistics* vs 24 e o SPSS *Amos* 24.

Assim, este capítulo é formado pela análise descritiva dos itens e pela análise da validade, fiabilidade e sensibilidade das escalas de avaliação usadas, bem como a análise correlacional. Foi realizado, igualmente, o teste às hipóteses, através da estatística inferencial. Por fim faremos a discussão dos resultados.

4.1 Caraterização da Amostra

Esta dissertação foi constituída com uma amostra válida, formada por 255 servidores públicos técnico-administrativos do IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil) dos seus vários *campi*. Em concreto: Aquidauana (n=19), Campo Grande (n=33), Corumbá (n=15), Coxim (n=28), Dourados (n=21), Jardim (n=12), Naviraí (n=16), Nova Andradina (n=12), Ponta Porã (n=20), Três Lagoas (n=22) e Reitoria (centralizada em Campo Grande, MS) (n=57). Quanto ao gênero, o Gráfico 1 apresenta a sua distribuição:

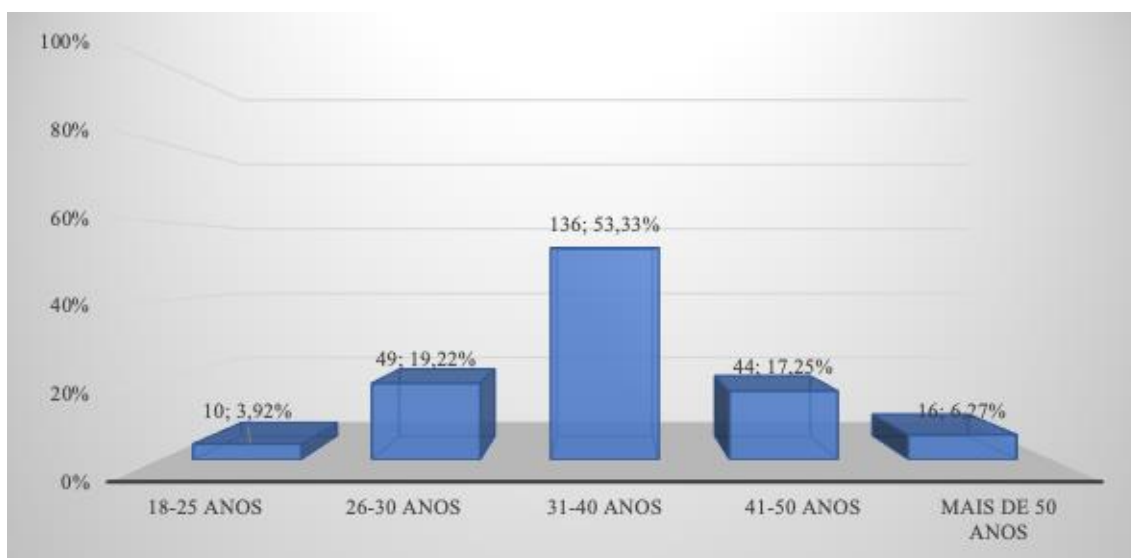
Gráfico 1- Frequência de Servidores por Sexo.



Fonte: Elaboração própria.

De acordo com a figura 1, a maioria destes servidores são do sexo feminino (n=164, 64.31%). O Gráfico 2 investiga a distribuição etária, a fim de identificar as principais faixas dominantes apresentadas.

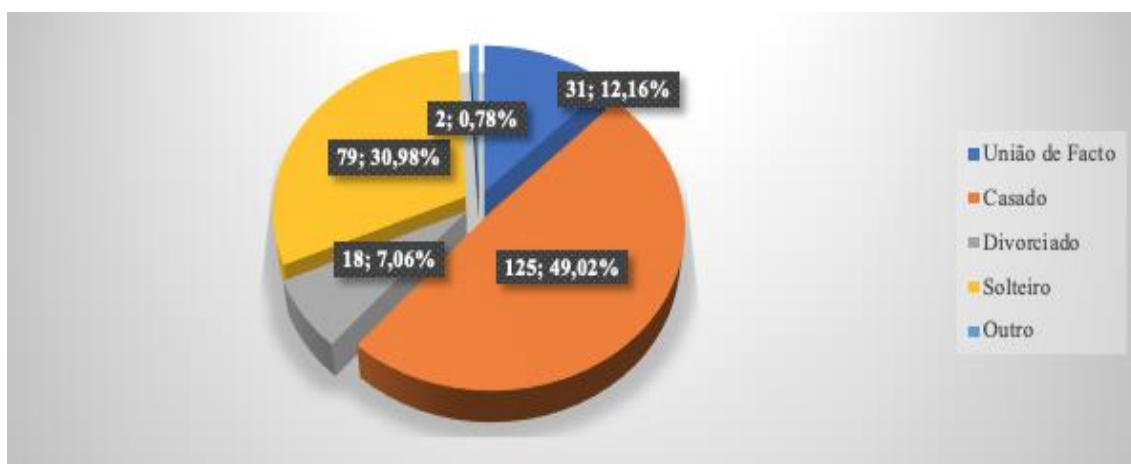
Gráfico 2 - Frequência de Servidores por Faixa Etária.



Fonte: Autoria própria.

Segundo o Gráfico 2, existe uma maior predominância de servidores com idades entre os 31 e os 40 anos (n=136, 53.33%) estando o grupo com 18 a 25 anos (n=10, 3.92%) menos representado. Quanto ao estado civil, o Gráfico 3 detalha esta **situação** amostral:

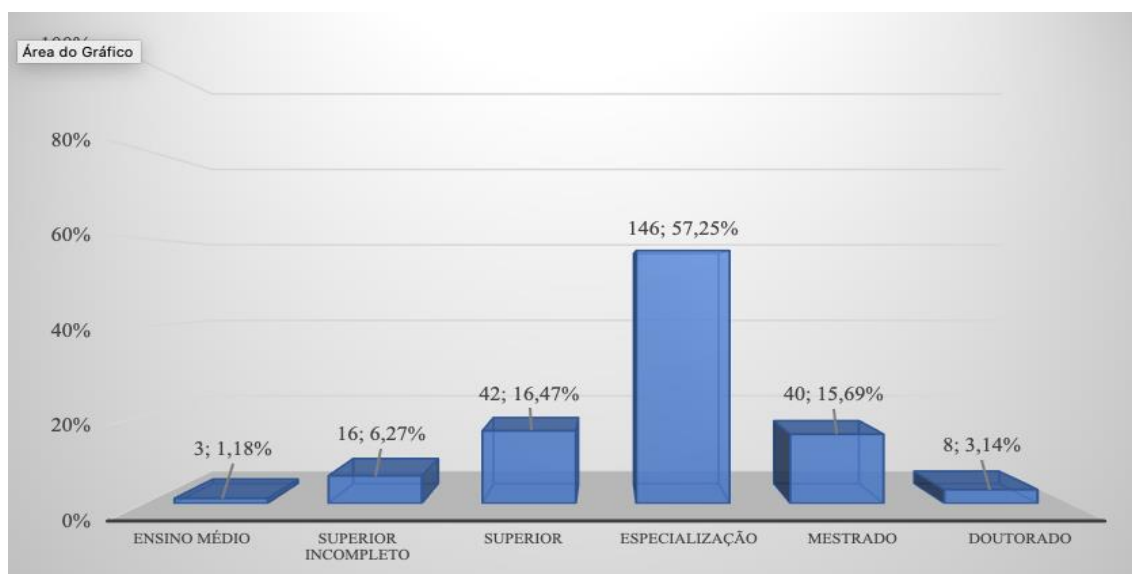
Gráfico 3 - Frequência de Servidores por Estado Civil.



Fonte: Elaboração própria.

No Gráfico 3 é possível identificar um maior número de servidores casados (n=125, 49.02%), sendo inferior o número de divorciados (n=18, 7.06%). Os aspectos formativos foram pesquisados no grupo considerado e constam sintetizados no Gráfico 4:

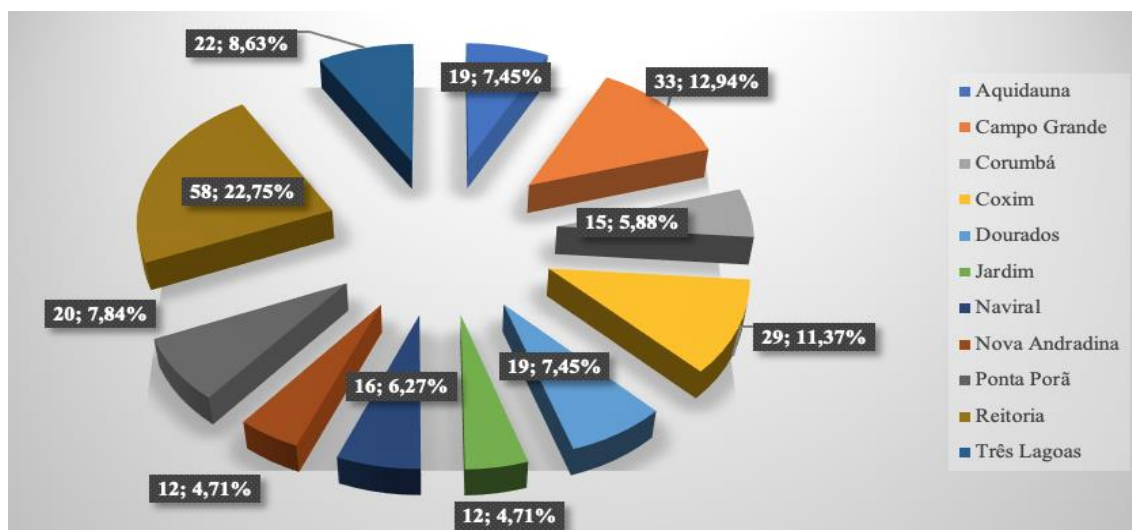
Gráfico 4 - Frequência de Servidores por Habilitações Acadêmicas.



Fonte: Elaboração própria.

No que respeita às habilitações, conforme o Gráfico 4, a maioria tem uma especialização (n=146, 57.25%), sendo inferior o número de servidores com apenas o ensino médio (n=3, 1.18%) e também com doutorado (n=8, 3.14%). Quanto à frequência de servidores por unidade de atuação, o Gráfico 5 sintetiza a realidade identificada no campo de pesquisa:

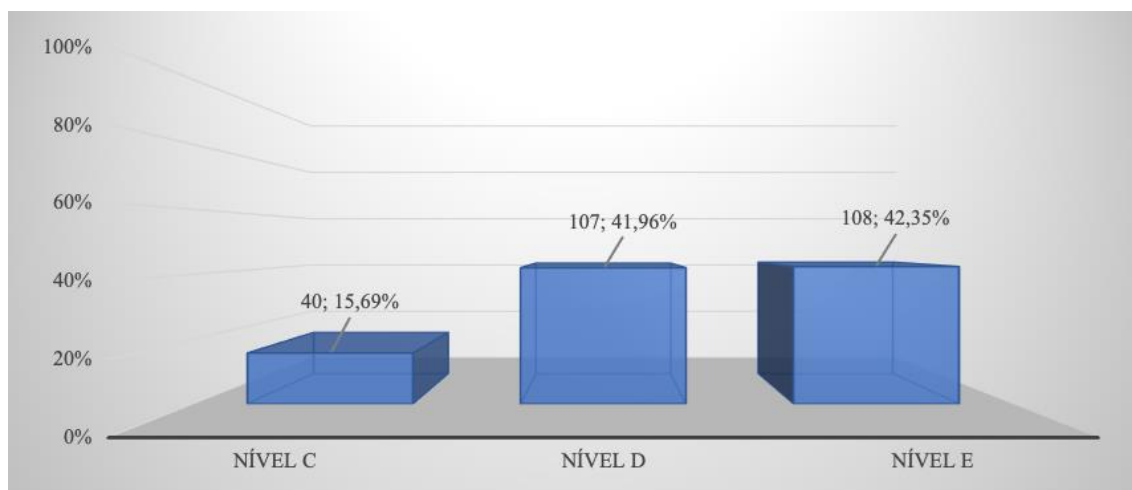
Gráfico 5 - Frequência de Servidores por Unidade de Atuação.



Fonte: Autoria própria.

A Reitoria é a unidade de atuação no IFMS que se encontra mais representada na presente amostra (n=58, 22.75%), enquanto que, por outro lado, é mais reduzido o número de participantes pertencentes a Jardim (n=12, 4.71%) e Nova Andradina (n=12, 4.71%) (Gráfico 5). Os cargos de ingresso mais comuns foram quantificados no Gráfico 6:

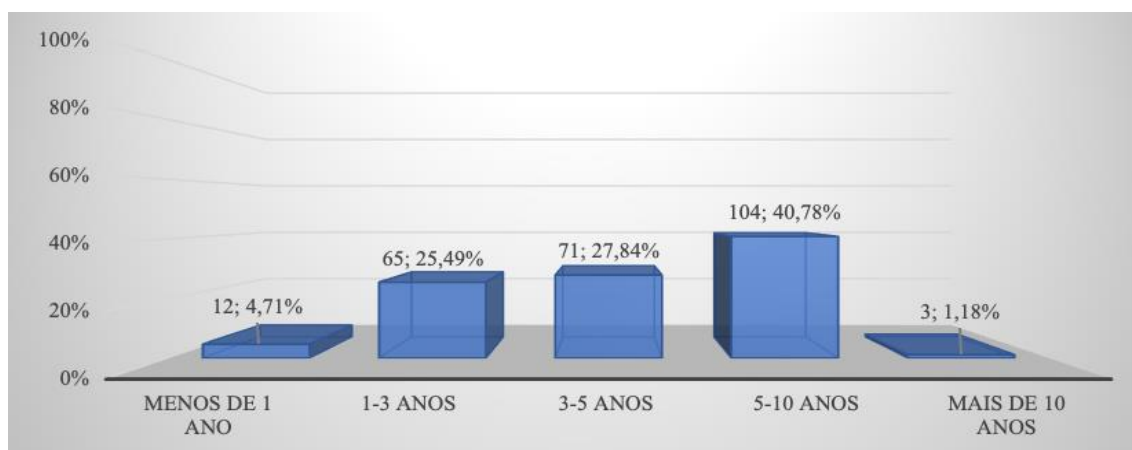
Gráfico 6: Frequência de Servidores por Nível.



Fonte: Autoria própria.

Os cargos de ingresso mais comuns são o Nível D (n=107, 41.96%) e o Nível E (n=108, 42.35%), estando o Nível C claramente menos representado (n=40, 15.69%) (Gráfico 6). O Gráfico 7 indica o aspeito de tempo de trabalho do servidor na instituição:

Gráfico 7: Frequência de Servidores por Tempo de Trabalho.

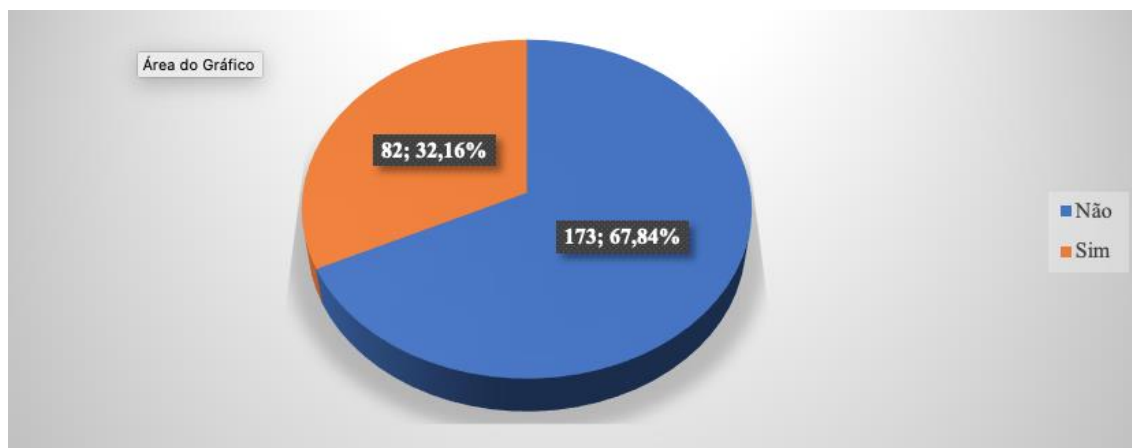


Fonte: Autoria própria.

Conforme o Gráfico 7, constata-se que um número superior de servidores se encontra a trabalhar há entre 5 a 10 anos (n=104, 40.78%), sendo mínimo o número de participantes

que trabalham há mais de 10 anos ($n=3$, 1.18%). Quanto a presença ou não de gratificação em suas funções, as respostas foram apresentadas no Gráfico 8:

Gráfico 8: Frequência de Servidores por Função Gratificada ou Cargo na Direção.



Fonte: Autoria própria.

Por fim, também se verifica que a maioria dos participantes não tem uma função gratificada ou cargo de direção ($n=173$, 67.84%) (Gráfico 8). No item seguinte encontra-se apresentada a análise descritiva dos itens que formaram a escala de avaliação, permitindo a sua análise a partir de delimitadores específicos.

4.2 Análise Descritiva dos Itens das Escalas de Avaliação

Neste ponto apresentamos a distribuição dos resultados obtidos em cada item selecionado para as diferentes escalas de avaliação utilizadas. Neste sentido, começando pelos itens relativos ao envolvimento, podemos observar na Tabela 1, que, considerando uma escala que varia entre 0 a 6 pontos que a maioria dos itens apresenta resultados elevados. De acordo com a distribuição dos resultados verificamos que em todas as variáveis a distribuição é assimétrica negativa, o que revela uma tendência para resultados mais elevados.

Tabela 1 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas aos Itens do Envolvimento

Itens do Envolvimento	Média (M)	Mediana (Md)	Desvio Padrão (DP)	Mínimo (Min)	Máximo (Máx)	Simetria (Si)	Curtose (Cu)
No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia.	4,18	4,00	1,30	0,00	6,00	-5,54	1,29
No meu trabalho, sinto-me com força e vigor.	4,15	4,00	1,28	0,00	6,00	-4,82	0,57
Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	4,09	5,00	1,67	0,00	6,00	-6,34	0,39
Consigo trabalhar por longos períodos de tempo.	4,30	5,00	1,41	0,00	6,00	-6,24	1,58
Em meu trabalho, eu sou muito forte mentalmente.	4,33	5,00	1,30	0,00	6,00	-6,56	3,62
No meu trabalho sou sempre persistente, mesmo quando as coisas não correm bem.	4,43	5,00	1,27	0,00	6,00	-6,04	3,03
O meu trabalho tem imenso sentido e significado para mim.	4,63	5,00	1,42	0,00	6,00	-7,49	2,94
Estou entusiasmado (a) com o meu trabalho.	4,07	4,00	1,56	0,00	6,00	-5,14	-0,18
O meu trabalho me inspira.	4,17	5,00	1,53	0,00	6,00	-5,64	0,85
Eu tenho orgulho no trabalho que realizo.	4,71	5,00	1,48	0,00	6,00	-8,69	4,47
Para mim, o meu trabalho é desafiador.	4,42	5,00	1,58	0,00	6,00	-6,20	0,79
Sinto que “tempo voa” quando estou trabalhando.	4,06	4,00	1,61	0,00	6,00	-4,86	-0,24
Quando estou trabalhando, esqueço todo o resto que se passa a minha volta.	3,53	4,00	1,61	0,00	6,00	-4,07	-0,98
Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	4,21	5,00	1,51	0,00	6,00	-6,74	2,67
Sinto-me envolvido(a) com o meu trabalho.	4,38	5,00	1,43	0,00	6,00	-6,19	1,73
“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	3,93	4,00	1,51	0,00	6,00	-4,71	0,17
É difícil “desligar-me do meu trabalho”.	3,32	3,00	1,75	0,00	6,00	-1,15	-3,10

Fonte: Autoria própria.

Na Tabela 2 encontram-se os resultados relativos aos vários itens representativos da satisfação laboral, notando, também, um maior predomínio de resultados mais elevados na amostra, considerando as medidas de tendência central e de distribuição obtidas (variáveis com distribuição assimétrica negativa).

Tabela 2 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas aos Itens da Satisfação Laboral

Itens da Satisfação Laboral	M	Md	DP	Mín	Máx	Si	Cu
Com as condições físicas do trabalho.	5,32	6,00	1,30	1,00	7,00	-7,78	4,19
Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas.	5,41	6,00	1,35	1,00	7,00	-6,53	2,76
Com os seus companheiros de trabalho.	5,66	6,00	1,29	1,00	7,00	-8,23	4,71
Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado.	5,10	6,00	1,61	1,00	7,00	-5,85	0,44
Com o meu superior imediato (chefia direta).	5,55	6,00	1,51	1,00	7,00	-7,69	2,67
Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas.	5,50	6,00	1,15	1,00	7,00	-6,03	2,63
Com o seu salário e benefícios.	4,91	5,00	1,52	1,00	7,00	-5,13	0,20
Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões.	5,09	5,00	1,47	1,00	7,00	-6,25	1,66
Com o relacionamento entre a direção da Organização e os trabalhadores.	4,81	5,00	1,63	1,00	7,00	-4,93	-0,86
Com as minhas possibilidades de progressão na carreira.	4,87	5,00	1,48	1,00	7,00	-4,26	-0,34
Com o modo como globalmente a Organização é gerida.	4,36	5,00	1,53	1,00	7,00	-2,27	-1,83
Com a atenção que é dada às minhas sugestões.	4,85	5,00	1,53	1,00	7,00	-5,31	0,49
Com o meu horário de trabalho.	5,23	6,00	1,56	1,00	7,00	-6,27	0,58
Com a variedade de tarefas que realizo.	5,04	5,00	1,42	1,00	7,00	-4,52	-0,32
Com a estabilidade do meu emprego.	6,24	6,00	0,87	3,00	7,00	-8,43	5,72

Fonte: Autoria própria.

O desempenho encontra-se representado por 4 itens que também apresentam resultados elevados considerando uma escala de 1 a 5 pontos, e a distribuição assimétrica negativa. (Tabela 3):

Tabela 3 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas aos Itens do Desempenho Percebido no Trabalho.

Itens do Desempenho Percebido	M	Md	DP	Mín	Máx	Si	Cu
Realizo adequadamente as tarefas que me estão destinadas.	4,52	5,00	0,63	1,00	5,00	-9,43	12,20
Independentemente das circunstâncias, tenho produzido trabalho de elevada qualidade.	4,27	4,00	0,72	1,00	5,00	-5,96	4,26
Atinjo os níveis de desempenho requeridos para a minha função.	4,40	4,00	0,69	1,00	5,00	-8,04	8,44
Desempenho sempre as tarefas que me são atribuídas.	4,58	5,00	0,60	1,00	5,00	-10,86	16,12

Fonte: Autoria própria.

No que refere à possibilidade de intenção de saída de acordo com os itens da Tabela 4 (valores médios mais baixos e distribuição simétrica ou assimétrica positiva), podemos verificar que a mesma tende a ser reduzida.

Tabela 4 - Medidas de Tendência Central, dispersão e distribuição relativas aos itens de Intenção de Saída.

Itens Intenção de Saída	M	Md	DP	Mín	Máx	Si	Cu
Num futuro próximo, provavelmente irei começar a procurar outro emprego.	3,06	3,00	1,41	1,00	5,00	-0,36	-4,17
Neste momento, estou ativamente em busca de outro emprego noutra organização.	2,22	2,00	1,41	1,00	5,00	5,56	-2,12
Não tenciono deixar este emprego.	3,03	3,00	1,36	1,00	5,00	-0,33	-3,80
É pouco provável que procure um emprego noutra organização ao longo do próximo ano.	2,74	3,00	1,42	1,00	5,00	1,53	4,07
Não estou pensando em deixar o emprego neste momento.	2,36	2,00	1,39	1,00	5,00	4,53	-2,77

Fonte: Autoria própria.

Os resultados obtidos nos vários itens alusivos à sobrequalificação académica percebida revela uma tendência para uma menor perceção relativa a qualificação mais elevada, considerando os valores médios mais baixos, assim como uma maioria de distribuições simétricas (que revelam valores em torno da média) (Tabela 5).

Tabela 5 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas aos Itens da Sobrequalificação.

Itens Sobrequalificação	M	Md	DP	Mín	Máx	Si	Cu
Este trabalho requer menos habilitações das que eu já tenho.	2,71	3,00	1,34	1,00	5,00	1,33	-3,79
A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido neste trabalho.	2,25	2,00	1,31	1,00	5,00	5,27	-1,69
Eu tenho habilitações que não são necessárias para este trabalho.	2,94	3,00	1,36	1,00	5,00	-0,41	-4,24
Alguém com menos habilitações do que eu, poderia executar bem este trabalho.	2,71	3,00	1,34	1,00	5,00	0,90	-3,88
A formação que tenho não está sendo totalmente utilizada neste trabalho.	3,23	3,00	1,34	1,00	5,00	-2,19	-3,42
Tenho conhecimentos de que não preciso para realizar o meu trabalho.	3,18	3,00	1,32	1,00	5,00	-1,82	-3,44
O meu nível de escolaridade está acima do nível de escolaridade exigido para este trabalho.	3,27	3,00	1,46	1,00	5,00	-1,69	-4,31
Alguém com menos experiência de trabalho do que eu, poderia realizar este trabalho tão bem quanto eu.	2,78	3,00	1,25	1,00	5,00	0,63	-3,10
Tenho mais habilitações do que preciso para realizar o meu trabalho.	3,29	3,00	1,28	1,00	5,00	-2,29	-2,87

Fonte: Autoria própria.

Após analisar os resultados obtidos em cada um dos itens para cada uma das escalas de avaliação, passamos a agrupar os itens em escalas de avaliação, recorrendo para o efeito à análise fatorial exploratória. Este tipo de análise associado a uma análise fatorial confirmatória também servirá para testar a validade das escalas formuladas.

4.3 Análises da Validade Fatorial das Escalas – Análise Exploratória e Confirmatória

4.3.1 Envolvimento

Uma vez que a escala não se encontra, ainda validada para a população brasileira, foi necessário realizar uma análise fatorial exploratória no sentido de verificar qual a estrutura fatorial ideal para a amostra do nosso estudo. Neste sentido, foi, inicialmente, realizada a extração de fatores do valor próprio (*eigen value*) superior a 1, obtida uma solução de apenas dois fatores. Porém como pretendemos uma solução fatorial de 3 fatores conforme a escala original, forçamos a análise a extração de 3 fatores, obtendo-se os resultados da tabela 6. Também foram analisados os valores de KMO e do teste de Bartlett obtidos, de modo a verificar se a correlação existente entre os itens permite a realização deste processo de análise fatorial. Assim conforme a Tabela 6, é possível notar que, em função do valor de KMO (0.95) e do Teste de Bartlett (4117.59, $p < 0.001$), os presentes itens encontram-se correlacionados de modo adequado para a realização de uma análise fatorial. Deste modo, efetuada a análise, observamos que os 3 fatores extraídos são responsáveis por 74.27% da variância do Envolvimento.

Na mesma tabela também se observa que todos os itens apresentam um adequado nível de saturação com o fator que representam (>0.32), o que é um indicativo de adequada validade fatorial.

Tabela 6 - Análise Fatorial Exploratória dos Itens do Envolvimento.

Itens Envolvimento	Dimensão / fator			
	H ²	Vigor	Dedicação	Absorção
1. No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia.	0.82	0,91		
2. No meu trabalho, sinto-me com força e vigor.	0.81		0,65	
3. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0.73			0,51
4. Consigo trabalhar por longos períodos de tempo.	0.67	0,75		
5. Em meu trabalho, eu sou muito forte mentalmente.	0.67		0,61	
6. No meu trabalho sou sempre persistente, mesmo quando as coisas não correm bem.	0.64			0,40
7. O meu trabalho tem imenso sentido e significado para mim.	0.79		0,87	
8. Estou entusiasmado (a) com o meu trabalho.	0.85	0,88		
9. O meu trabalho me inspira.	0.85			0,60
10. Eu tenho orgulho no trabalho que realizo.	0.79		0,87	
11. Para mim, o meu trabalho é desafiador.	0.80			0,48
12. Sinto que “tempo voa” quando estou trabalhando.	0.74	0,79		
13. Quando estou trabalhando, esqueço todo o resto que se passa a minha volta.	0.68		0,55	

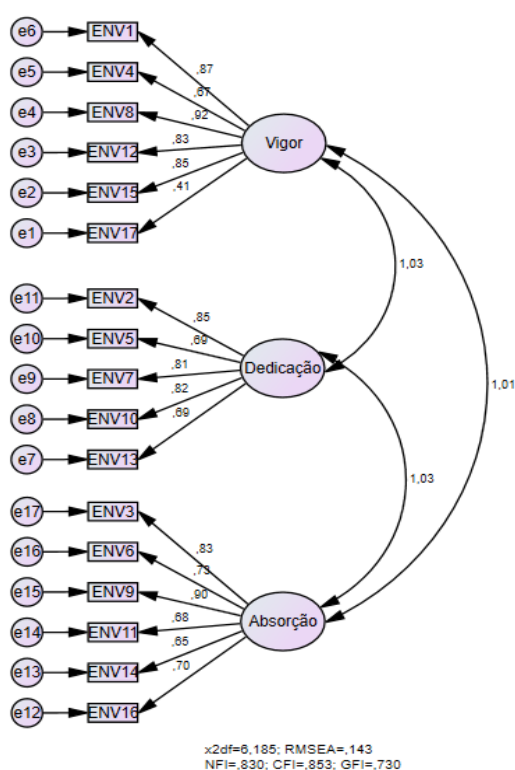
14. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	0,52		0,59
15. Sinto-me envolvido(a) com o meu trabalho.	0,77	0,80	
16. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	...		0,85
17. É difícil “desligar-me do meu trabalho”.	...	0,32	
KMO			0,95
Teste de Barlett (p)			4117,59(0,000)
% de variância específica	62,44%	6,73%	4,99%
% de variância total			74,27%

Fonte: Autoria própria.

Ainda com o objetivo de testar a validade fatorial da escala de envolvimento foi realizada uma análise fatorial confirmatória a estrutura fatorial obtida anterior.

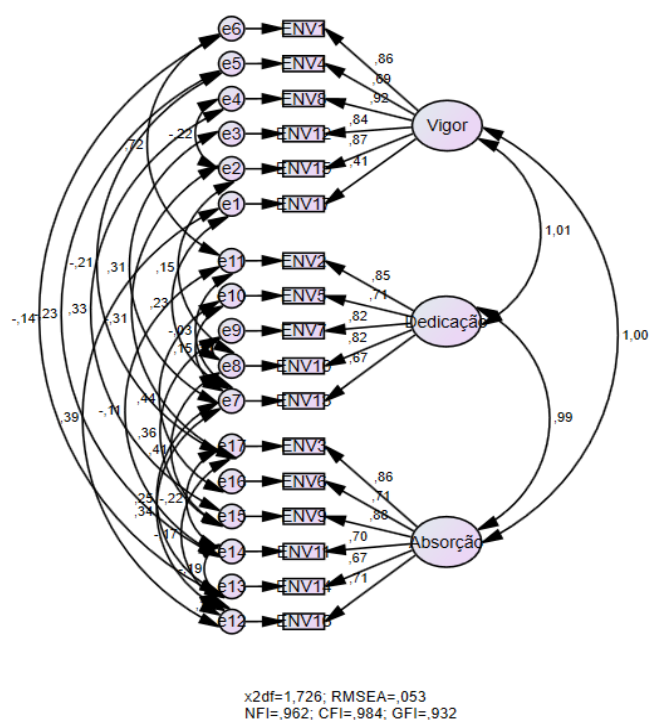
Conforme a Figura 2, verificamos que inicialmente os índices de ajustamento obtido se apresentam inadequados ($\chi^2/df=6,19$, RMSEA=0.14, NFI=0.83, CFI=0.85, GFI=0.73). Após a correlação entre resíduos dos itens já foi possível obter índices de ajustamento adequados ($\chi^2/df=1,73$, RMSEA=0.05, NFI=0.96, CFI=0.98, GFI=0.93) que permitem confirmar a validade fatorial da escala de envolvimento (Figura 3).

Figura 2 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Envolvimento (Análise Inicial).



Fonte: Autoria própria.

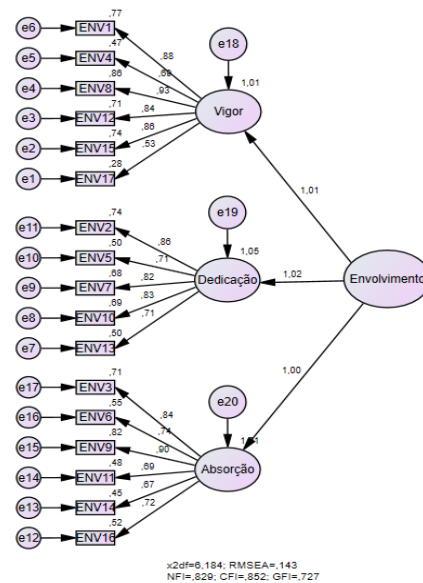
Figura 3 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Envolvimento (Análise Final).



Fonte: Autoria própria.

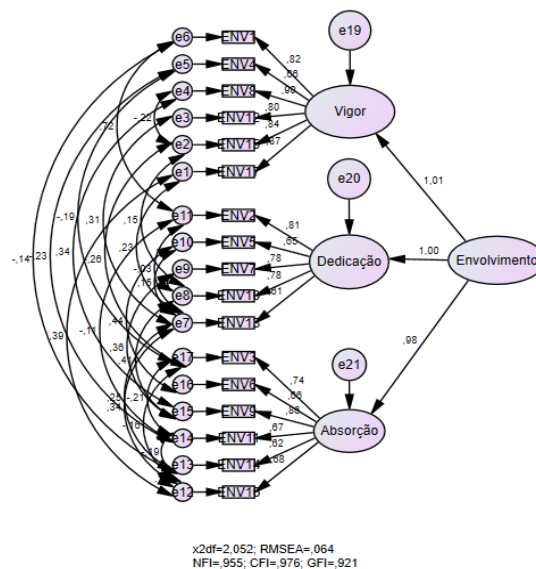
De modo a definir a escala de Envolvimento Geral foi realizada uma análise fatorial confirmatória de segunda ordem tendo-se constatado que inicialmente os índices de ajustamento obtidos não se apresentam satisfatórios ($\chi^2/df=6.19$, RMSEA=0.14, NFI=0.83, CFI=0.85, GFI=0.73) (Figura 4). Estabelecendo-se correlações entre resíduos já foi possível obter uma estrutura fatorial com índices adequados e válidos ($\chi^2/df=2.05$, RMSEA=0.06, NFI=0.96, CFI=0.97, GFI=0.92) (Figura 5).

Figura 4 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Envolvimento em Geral (Análise Inicial)



Fonte: Autoria própria.

Figura 5 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Envolvimento em Geral (Análise Final).



Fonte: Autoria própria.

4.3.2 Escala de Satisfação Laboral

A análise fatorial exploratória dos itens associados à satisfação laboral teve resultados numa solução inicial de 3 fatores. Porém como pretendemos manter o mesmo número de fatores da escala original (Satisfação Intrínseca e Satisfação Extrínseca) realizamos uma

nova análise extraindo apenas 2 fatores que explicam 56.98% da variância total da satisfação. O valor do KMO (0.91) e do Teste de Bartlett (2109.10, $p < 0.001$) também se apresentam adequados, tornando exequível este tipo de análise. A maioria dos itens apresentam cargas fatoriais adequadas (> 0.32) com o fator que representam.

Contudo, o item 1 satura em simultâneo dois fatores, o que leva à sua exclusão; apenas o item “com seu salário e benefícios” apresenta saturação inadequada com o fator que conceptualmente deveria pertencer, o que levou à sua exclusão e à realização de uma nova análise fatorial sem o mesmo (Tabela 7).

Tabela 7 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens da Satisfação Laboral (Análise Inicial).

Itens Satisfação Laboral	H ²	Fator	
		1	2
1) Com as condições físicas do trabalho.	0.33	0,54	0,42
2) Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas.	0.65		0,34
3) Com os seus companheiros de trabalho.	0.39	0,62	
4) Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado.	0.74		0,32
5) Com o meu superior imediato (chefia direta).	0.65	0,79	
6) Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas.	0.66		0,34
7) Com o seu salário e benefícios.	0.68		0,79
8) Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões.	0.70		0,41
9) Com o relacionamento entre a direção da Organização e os trabalhadores.	0.60	0,75	0,51
10) Com as minhas possibilidades de progressão na carreira.	0.68		0,82
11) Com o modo como globalmente a Organização é gerida.	0.55	0,64	0,62
12) Com a atenção que é dada às minhas sugestões.	0.70		0,48
13) Com o meu horário de trabalho.	0.35	0,32	
14) Com a variedade de tarefas que realizo.	0.50		0,48
15) Com a estabilidade do meu emprego.	0.38	0,42	
KMO		0.91	
Teste de Bartlett (p)		2109.10 (0.000)	
% de variância específica		45.73%	11.25%
% de variância total		56.98%	

Fonte: Autoria própria.

Após outra análise fatorial em que foi retirado o item “com o meu horário de trabalho” por baixa saturação (< 0.32) com o fator que conceptualmente deveria pertencer, obteve-se uma estrutura fatorial de apenas dois fatores, que conjuntamente explicam 59.77% da

satisfação laboral. O valor de KMO (0.92) e do Teste de Bartlett (1964.23, $p < 0.001$) estão adequados o que torna possível a presente análise. Por fim nota-se que todos os itens saturam adequadamente com o fator a que pertencem (> 0.32) (Tabela 8).

Obteve-se então dois fatores:

- 1) Satisfação intrínseca, definida por 7 itens que explicam 9.07% da variância da Satisfação Laboral.
- 2) Satisfação extrínseca, definida por 6 itens que explicam 50.70% da variância da satisfação laboral.

Tabela 8 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens da Satisfação Laboral (Análise Final)

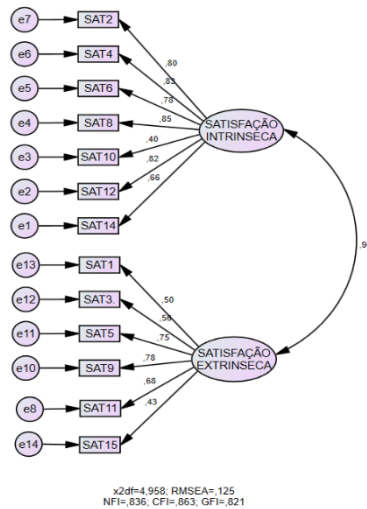
Itens Satisfação Laboral	H ²	Fator	
		1	2
1. Com as condições físicas do trabalho.	0.32	0.56	
2. Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas.	0.63		0.58
3. Com os seus companheiros de trabalho.	0.49	0.68	
4. Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado.	0.72		0.54
5. Com o meu superior imediato (chefia direta).	0.67	0.81	
6. Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas.	0.69		0.47
8. Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões.	0.70		0.63
9. Com o relacionamento entre a direção da Organização e os trabalhadores.	0.66	0.69	
10. Com as minhas possibilidades de progressão na carreira.	0.71		0.79
11. Com o modo como globalmente a Organização é gerida.	0.65	0.56	
12. Com a atenção que é dada às minhas sugestões.	0.71		0.72
14. Com a variedade de tarefas que realizo.	0.49		0.56
15. Com a estabilidade do meu emprego.	0.32	0.41	
KMO		0.92	
Teste de Bartlett (p)		1964.23 (0.000)	
% de Variância Específica		50.70%	9.07%
% de Variância total		59.77%	

Fonte: Autoria própria.

De modo a confirmar a validade da estrutura fatorial obtida realizamos uma análise fatorial confirmatória, cujo resultado inicial se apresenta na figura 6. Nesta primeira análise nem todos os índices de ajustamento obtidos ($\chi^2/df=4.96$; RMSEA=0.13;

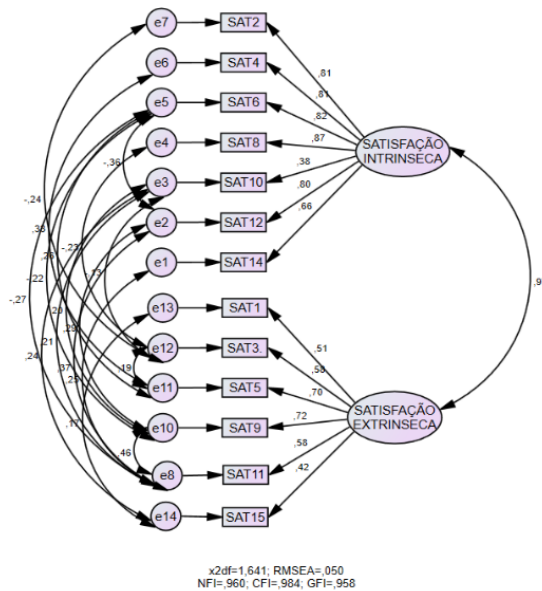
NFI=0.84; CFI=0.86; GFI=0.82) se apresentam adequados e não permitem confirmar a validade da presente estrutura fatorial. Assim no sentido de melhorar a estrutura obtida foram estabelecidas correlações entre os resíduos dos itens, o que já permitiu obter uma estrutura fatorial válida ($\chi^2/\text{gl}=1.64$; RMSEA=0.05; NFI=0.96; CFI=0.98; GFI=0.96) (Figura 7).

Figura 6 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral (Análise Inicial).



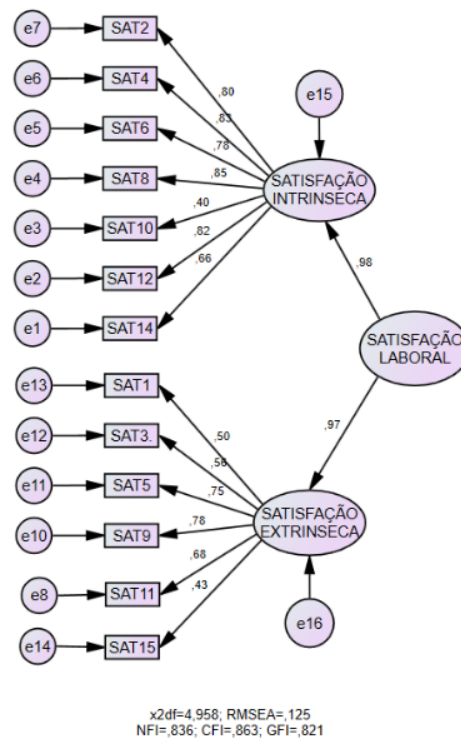
Fonte: Autoria própria.

Figura 7 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral (Análise Final).



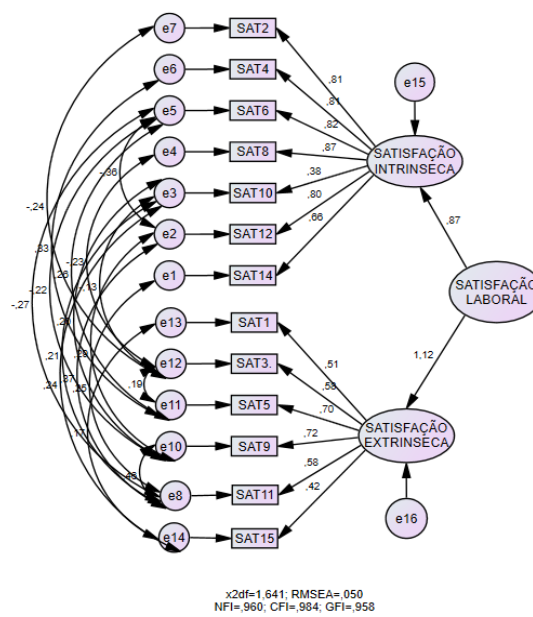
Fonte: Autoria própria.

Figura 8 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral em Geral (Análise Inicial).



Fonte: Autoria própria.

Figura 9 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Satisfação Laboral em Geral (Análise Final).



Fonte: Autoria própria.

Na tabela 9 apresentamos os resultados obtidos na análise fatorial exploratória aos itens do desempenho percebido no trabalho. O valor de KMO (0.80) e do Teste de Bartlett (589.98, $p < 0.001$) permitem confirmar a adequabilidade da matriz de correlações dos itens selecionados para a análise fatorial. Também na mesma tabela se verifica que foi extraído um único fator (estrutura unidimensional) que explica 74.97% da variância do desempenho percebido no trabalho. Todos os itens apresentam uma adequada saturação fatorial (> 0.32).

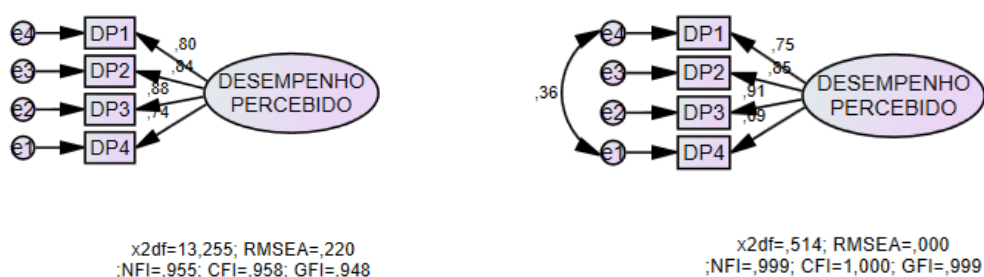
Tabela 9 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens do Desempenho Percebido.

Itens do Desempenho Percebido	H ²	Loadings
Realizo adequadamente as tarefas que me estão destinadas.	0,76	0.87
Independentemente das circunstâncias, tenho produzido trabalho de elevada qualidade.	0,75	0.87
Atinjo os níveis de desempenho requeridos para a minha função.	0,80	0.89
Desempenho sempre as tarefas que me são atribuídas.	0,70	0.84
% de Variância Total		74.97%
KMO		0.80
Teste de Bartlett (p)		589.98 (0.000)

Fonte: Autoria própria.

A análise confirmatória realizada à estrutura fatorial do desempenho percebido no trabalho não permitiu, numa fase inicial, confirmar a validade da presente estrutura ($\chi^2/df=13.26$, RMSEA=0.23, NFI=0.96, CFI=0.96, GFI=0.95) (Figura 10). Após ajustar a estrutura fatorial através das correlações entre resíduos já foi possível obter índices de ajustamento adequados ($\chi^2/df=0.51$, RMSEA=0.00, NFI=0.99, CFI=1.00, GFI=0.99) que confirmam a validade da escala de desempenho percebido no trabalho (Figura 10).

Figura 10 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Desempenho Percebido (Análise Inicial e Final).



Fonte: Autoria própria.

4.3.3 Sobrequalificação Acadêmica Percebida

Da análise fatorial exploratória realizada aos itens alusivos à sobrequalificação acadêmica percebida podemos verificar que a matriz correlacional dos mesmos é adequada a realização deste tipo de análise dado os valores de KMO (0.87) e do Teste de Bartlett (1077.53, $p < 0.001$) (Tabela 10).

A estrutura fatorial inicial resultou unidimensional, ou seja, definindo-se um único fator que explica a sobrequalificação acadêmica percebida. Porém no sentido de obter uma estrutura fatorial semelhante à escala original de Fine e Nevo (2008), foi realizada uma nova análise fatorial com a extração de 2 fatores, cujos resultados revelam uma percentagem de variação de 63.39%. Todos os itens apresentam uma adequada saturação fatorial (*loadings* > 0.32), conforme Tabela 10:

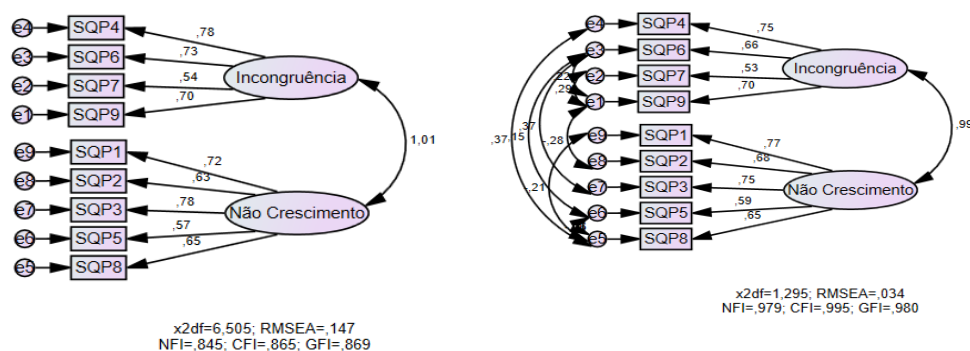
Tabela 10 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens Sobrequalificação Percebida (Análise Inicial).

Itens	H ²	Fator	
		1	2
Este trabalho requer menos habilitações das que eu já tenho.	0.60		0.64
A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido neste trabalho.	0.58		0.76
Eu tenho habilitações que não são necessárias para este trabalho.	0.65		0.75
Alguém com menos habilitações do que eu, poderia executar bem este trabalho.	0.75	0.61	
A formação que tenho não está sendo totalmente utilizada neste trabalho.	0.66		0.33
Tenho conhecimentos de que não preciso para realizar o meu trabalho.	0.61	0.76	
O meu nível de escolaridade está acima do nível de escolaridade exigido para este trabalho.	0.41	0.64	
Alguém com menos experiência de trabalho do que eu, poderia realizar este trabalho tão bem quanto eu.	0.76		0.86
Tenho mais habilitações do que preciso para realizar o meu trabalho.	0.69	0.83	
% variância específica		52.65%	10.74%
% de variância total		63.39%	
KMO		0.87	
Teste de Bartlett (p)		1077.53 (0.000)	

Fonte: Autoria própria.

Conforme os resultados iniciais obtidos na análise fatorial confirmatória (Figura 11) não foi possível confirmar a validade fatorial confirmatória da presente escala, considerando os índices de ajustamento inadequados ($\chi^2/\text{gl}=6.51$, RMSEA=0.15, NFI=0.85, CFI=0.87, GFI=0.87). Deste modo esta estrutura foi ajustada mediante a correlação entre resíduos dos itens, já se tornando possível obter índices de ajustamento adequados ($\chi^2/\text{gl}=1.30$, RMSEA=0.03, NFI=0.98, CFI=0.99, GFI=0.98) (Figura 11), comprovando-se a validade fatorial da escala.

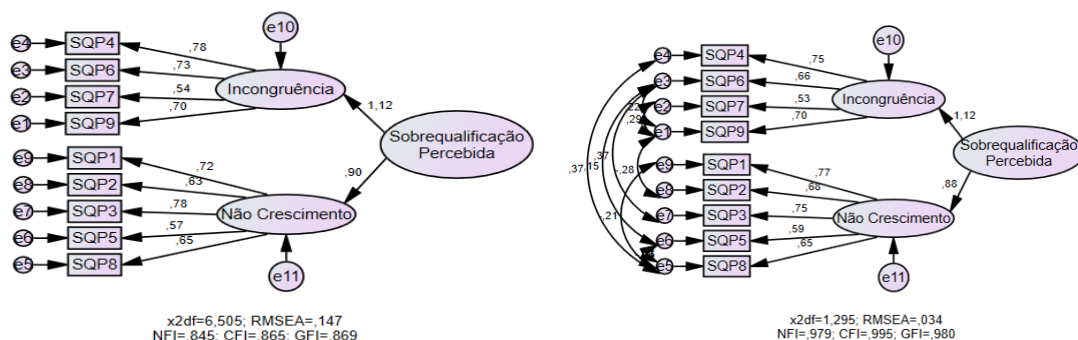
Figura 11- Análise *Fatorial* Confirmatória da Escala de Sobrequalificação Percebida (Análise Inicial e Final).



Fonte: Autoria própria.

Com o objetivo de definir um fator geral para a sobrequalificação académica percebida realizou-se uma análise fatorial confirmatória de segunda ordem, cuja estruturas não ajustadas ($\chi^2/df=6.51$, RMSEA=0.15, NFI=0.85, CFI=0.87, GFI=0.87) e ajustadas ($\chi^2/df=1.30$, RMSEA=0.03, NFI=0.98, CFI=0.99, GFI=0.98) apresentamos na figura 12.

Figura 12- Análise Fatorial Confirmatória (segunda ordem) da Escala de Sobrequalificação Percebida (Análise Inicial e Final).



Fonte: Autoria própria.

4.3.4 Intenção de Saída

No que respeita a intenção de saída, o mesmo foi analisado considerando um conjunto de 5 itens, que, de acordo com a análise fatorial exploratória, se correlacionam de modo adequado entre si, permitindo a realização deste tipo de análise (KMO=0.81, Teste de

Bartlett=579.33, $p<0.001$). A análise fatorial permitiu obter uma estrutura de um único fator que explica 64.37% da variância da intenção de saída. Todos os itens apresentam adequadas comunalidades e cargas fatoriais (>0.32) (Tabela 11).

Tabela 11 - Resultados Relativos a Análise Fatorial Exploratória dos Itens Intenção de Saída

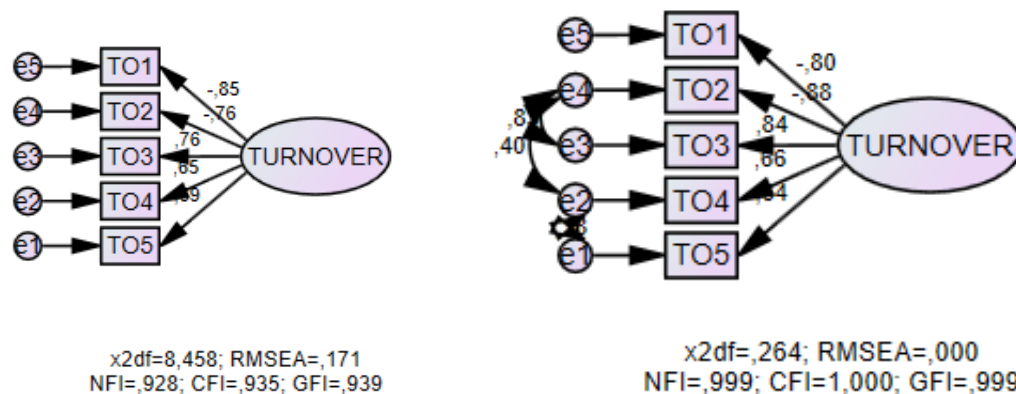
Itens	H ²	Loadings
Num futuro próximo, provavelmente irei começar a procurar outro emprego.	0,74	-0.86*
Neste momento, estou ativamente em busca de outro emprego noutra organização.	0,64	-0.80*
Não tenciono deixar este emprego.	0,67	0.82
É pouco provável que procure um emprego noutra organização ao longo do próximo ano.	0,56	0.75
Não estou pensando em deixar o emprego neste momento.	0,61	0.78
% de Variância Total	64.37%	
KMO	0.81	
Teste de Bartlett (p)	579.33 (0.000)	

*itens saturam negativamente devido a estar colocados na negativa, no sentido de um menor *turnout*.

Fonte: Autoria própria.

Os itens saturam negativamente devido a estar colocados na negativa, no sentido de uma menor intenção de saída. Para além da análise exploratória que permite verificar como se agrupam os itens, que neste caso se agrupam numa estrutura unidimensional, também foi realizada a análise fatorial confirmatória de modo a confirmar a validade fatorial da escala obtida. Neste sentido de acordo com os índices de ajustamento inicialmente obtidos (Figura 13), que não se apresentam adequados ($\chi^2/df=8.46$, RMSEA=0.17, NFI=0.93, CFI=0.94, GFI=0.94) não é possível confirmar a validade da presente escala, sendo que neste sentido foi necessário proceder a correlações entre resíduos dos itens, o que já permitiu obter índices de ajustamento adequados ($\chi^2/df=0.26$, RMSEA=0.00, NFI=0.99, CFI=1.00, GFI=0.99) e confirmar a validade fatorial da escala de intenção de saída (Figura 13).

Figura 13 - Análise Fatorial Confirmatória da Escala de Intenção de Afastamento (Análise Inicial e Final).



Fonte: Autoria própria.

4.4 Validade Convergente / Divergente

Com o objetivo de analisar a validade convergente e divergente dos itens de cada uma das escalas de avaliação, procedemos ao cálculo da Variância Extraída Média (VEM) para analisar a validade convergente. De acordo com este valor, a escala satisfação extrínseca apresenta inadequada validade convergente, uma vez que o VEM se apresenta inferior a 0.50.

Para analisar a validade divergente foi calculado o produto da correlação entre as variáveis em análise, considerando-se que este tipo de validade existe quando este produto se apresente inferior ao VEM de cada variável. Analisando os resultados verificamos que a escala de satisfação geral não apresenta validade divergente, apenas, com as escalas de Satisfação Extrínseca e Intrínseca, o que também seria de esperar uma vez que são duas subescalas. Já no que respeita à escala de Envolvimento Geral notamos que não apresenta validade divergente em relação as escalas de vigor, dedicação e absorção, o que seria também de esperar dado pertencerem todas à mesma escala. Por sua vez, a Intenção de Saída, Sobrequalificação Académica Percebida e Desempenho Percebido apresentam todas uma adequada validade divergente com as restantes escalas uma vez que o seu VEM é sempre superior ao quadrado da sua correlação com as outras escalas (Tabela 12).

Tabela 12 - Validade Convergente e Divergente das Escalas de Avaliação.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Envolvimento	0.71a									
2. Vigor	0.92b	0.69a								
3. Dedicção	0.94b	0.81b	0.95a							
4. Absorção	0.94b	0.79b	0.85b	0.69a						
5. Satisfação Intrínseca	0,42b	0.33b	0.32b	0.30b	068a					
6. Satisfação Extrínseca	0,49b	0.28b	0.27b	0.27b	0,86b	0.48a				
7. Satisfação Laboral Global	0.40b	0.36b	0.34b	0.35b	0.92b	0.90b	0.54a			
8. Intenções de Saída	0,12b	0.05b	0.09b	0.08b	0,06b	0.04b	0.06b	0.71a		
9. Sobre qualificação Percebida	0,04b	0.03b	0.04b	0.04b	0,06b	0.05b	0,04b	0,12b	0.63 ^a	
10. Desempenho Percebido	0,05b	0.05b	0.07b	0.03b	0,06b	0.01	0,01b	0,01b	0,00b	0.76a

a. Variância Extraída Média (VEM); b. Quadrado da Correlação

Fonte: Autoria própria.

4.5 Fiabilidade Fatorial das escalas

4.5.1 Envolvimento

De acordo com a Tabela 13, verificamos que quer as subescalas Vigor, Dedicção e Absorção, assim como o Envolvimento em Geral apresentam índices de consistência interna (*alfa de Cronbach*) e de fiabilidade compósita adequados (>0.60), o que revela uma adequada fiabilidade da escala de Envolvimento em Geral assim como das suas subescalas.

Tabela 13 - Análise da Consistência Interna da Escala de Envolvimento e Respetivas Subescalas

Itens Vigor	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído	Alfa de Cronbach	Fiabilidade Compósita
No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia.	0,78	0,86	0,89	0,93
Consigo trabalhar por longos períodos de tempo.	0,67	0,87		
Estou entusiasmado (a) com o meu trabalho.	0,82	0,85		
Sinto que “tempo voa” quando estou trabalhando.	0,80	0,85		
Sinto-me envolvido(a) com o meu trabalho.	0,79	0,86		
É difícil “desligar-me do meu trabalho”.	0,43	0,92	0,88	0,77
No meu trabalho, sinto-me com força e vigor.	0,73	0,85		
Em meu trabalho, eu sou muito forte mentalmente.	0,70	0,86		
O meu trabalho tem imenso sentido e significado para mim.	0,76	0,84		
Eu tenho orgulho no trabalho que realizo.	0,78	0,84		
Quando estou trabalhando, esqueço todo o resto que se passa a minha volta.	0,62	0,88	0,88	0,75
Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0,73	0,86		
No meu trabalho sou sempre persistente mesmo quando as coisas não correm bem.	0,66	0,87		
O meu trabalho me inspira.	0,85	0,84		
Para mim, o meu trabalho é desafiador.	0,62	0,88		
Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	0,65	0,87	0,87	0,87
“Deixo-me levar” pelo meu trabalho.	0,68	0,87		
Envolvimento Geral	-	-	Alfa de Cronbach 0,96	Fiabilidade Compósita 0,76

Fonte: Autoria própria.

4.5.2 Satisfação Laboral

Os resultados de *alfa de cronbach* e fiabilidade compósita revelam-se todos adequados (>0.60) para a escala de Satisfação Global e respetivas subescalas Satisfação Extrínseca e Satisfação Intrínseca, o que permite confirmar a fiabilidade destas escalas (Tabela 14).

Tabela 14 - Análise da Consistência Interna da Escala de Satisfação Laboral e Respetivas Subescalas.

Itens da Satisfação Intrínseca	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído	Alfa de Cronbach	Fiabilidade Compósita
Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas.	0,75	0,86	0,88	0,93
Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado.	0,74	0,86		
Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas.	0,73	0,86		
Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões.	0,82	0,85		
Com as minhas possibilidades de progressão na carreira.	0,36	0,91		
Com a atenção que é dada às minhas sugestões.	0,75	0,86	0,79	0,86
Com a variedade de tarefas que realizo.	0,61	0,88		
Com as condições físicas do trabalho.	0,45	0,78		
Com os seus companheiros de trabalho.	0,53	0,76		
Com o meu superior imediato (chefia direta).	0,62	0,74		
Com o relacionamento entre a direção da Organização e os trabalhadores.	0,65	0,73	0,74	0,74
Com o modo como globalmente a Organização é gerida.	0,60	0,74		
Com a estabilidade do meu emprego.	0,42	0,78		
Satisfação Laboral Geral	-	-	Alfa de Cronbach 0,92	Fiabilidade Compósita 0,94

Fonte: Autoria própria.

4.5.3 Desempenho Percebido no Trabalho

A escala de Desempenho Percebido também apresenta adequada fiabilidade, considerando os valores de *alfa de cronbach* e de fiabilidade compósita obtidos (>0.60) (Tabela 15).

Tabela 15 - Análise da Consistência Interna da Escala de Desempenho Percebido.

Itens Desempenho Percebido	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído	Alfa de Cronbach	Fiabilidade Compósita
Realizo adequadamente as tarefas que me estão destinadas.	0,76	0,85	0,89	0,93
Independentemente das circunstâncias, tenho produzido trabalho de elevada qualidade.	0,76	0,86		
Atinjo os níveis de desempenho requeridos para a minha função.	0,80	0,84		
Desempenho sempre as tarefas que me são atribuídas.	0,71	0,87		

Fonte: elaboração própria.

4.5.4 Sobrequalificação Académica Percebida

Os resultados obtidos na análise da consistência interna (*alfa de cronbach* e fiabilidade compósita) apresentam-se adequado (>0.60), o que revela uma boa fiabilidade fatorial da escala de Sobrequalificação Percebida (Tabela 16).

Tabela 16 - Análise da consistência interna da escala de Sobrequalificação Percebida

Itens da Incongruência	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído	Alfa de Cronbach	Fiabilidade Compósita
Alguém com menos habilitações do que eu, poderia executar bem este trabalho.	0,60	0,73	0,79	0,84
Tenho conhecimentos de que não preciso para realizar o meu trabalho.	0,58	0,74		
O meu nível de escolaridade está acima do nível de escolaridade exigido para este trabalho.	0,53	0,77		
Tenho mais habilitações do que preciso para realizar o meu trabalho.	0,69	0,69	0,80	0,88
Este trabalho requer menos habilitações das que eu já tenho.	0,66	0,74		
A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido neste trabalho.	0,62	0,75		
Eu tenho habilitações que não são necessárias para este trabalho.	0,67	0,73		
A formação que tenho não está sendo totalmente utilizada neste trabalho.	0,46	0,80		
Alguém com menos experiência de trabalho do que eu, poderia realizar este trabalho tão bem quanto eu.	0,50	0,79		
Sobrequalificação percebida Geral	-	-	Alfa de Cronbach 0,89	Fiabilidade Compósita 0,93

Fonte: Autoria própria.

4.5.5 Intenções de Saída

A análise da consistência interna (*Alfa de Cronbach* e *Fiabilidade Compósita*) revela resultados satisfatórios (>0.60), pelo que é possível considerar a escala de intenção de saída como tendo adequada fiabilidade fatorial (Tabela 17).

Tabela 17 - Análise da Consistência Interna da Escala de Intenção de Saída

Itens	Correlação de item total corrigida	Alfa de Cronbach se o item for excluído	Alfa de Cronbach	Fiabilidade Compósita
Num futuro próximo, provavelmente irei começar a procurar outro emprego.	0,75	0,81	0.86	0.92
Neste momento, estou ativamente em busca de outro emprego noutra organização.	0,67	0,83		
Não tenciono deixar este emprego.	0,70	0,83		
É pouco provável que procure um emprego noutra organização ao longo do próximo ano.	0,61	0,85		
Não estou pensando em deixar o emprego neste momento.	0,66	0,84		

Fonte: Autoria própria.

4.6 Análise da Sensibilidade Fatorial das Escalas de Avaliação

Na Tabela 18 apresentamos as medidas de tendência central, dispersão e distribuição relativas a cada uma das escalas de avaliação formuladas e que serão utilizadas no modelo desenvolvido que permitirá testar as hipóteses levantadas. Assim verificamos a distribuição é simétrica e positiva nas escalas de intenção de saída e sobrequalificação, o que indica uma tendência para valores entre moderados e baixos. Especificamente na escala de não crescimento a distribuição é assimétrica positiva o que significa uma tendência para resultados mais reduzidos de não crescimento. Nas restantes escalas o coeficiente de simetria obtido é assimétrico negativo o que revela uma tendência para valores mais elevados.

Tabela 18 - Medidas de Tendência Central, Dispersão e Distribuição Relativas as Várias Escalas de Avaliação

Escalas	Média (M)	Mediana (MD)	Desvio Padrão (DP)	Mínimo (MIN)	Máximo (MAX)	Simetria (SI)	Curtose (CU)
Vigor (VIG)	4.05	4.33	1.21	0.00	6.00	-5.19	1.11
Dedicação (DED)	4.27	4.60	1.17	0.20	6.00	-6.65	2.85
Absorção (ABS)	4.21	4.33	1.21	0.00	6.00	-5.59	2.32
Envolvimento Geral (ENV)	4,18	4,39	1,16	0,23	6,00	-5,77	2,15
Satisfação Intrínseca (SI)	5.12	5.29	1.11	1,00	7,00	-4,41	0,27

Satisfação Extrínseca (SE)	5.32	5.50	0.97	1,67	7,00	-4.94	1.37
Satisfação Geral (SG)	5.23	5.39	0.99	1,33	7,00	-4.60	0.88
Intenção de Saída (IS)	2.68	2.60	1.12	1,00	5,00	1.42	-2.80
Incongruência (INC)	3.11	3.00	1.06	1.00	5.00	-0.71	-2.09
Não Crescimento (NC)	2.78	2.80	0.98	1.00	5.00	2.12	-1.07
Sobrequalificação Percebida (SP)	2.84	2.86	1.00	1,00	5,00	1.39	-1.50
Desempenho Percebido (DP)	4.44	4.50	0.58	1,00	5,00	-8.90	14.50

Fonte: Autoria própria.

4.7 Análise das Variáveis Sociodemográficas

A seguir são feitas análises das medidas de tendência central (média e mediana), de dispersão (desvio padrão) entre as escalas de avaliação e os dados sócio-demográficos da nossa amostra.

4.7.1 Diferenças por Sexo

Analisando os resultados por sexo é possível verificar de acordo com a Tabela 19 que apenas existem diferenças estatisticamente significativas, de acordo com o teste t para amostras independentes, na escala de Sobrequalificação Percebida (SP) ($t=-2.12$, $p<0.05$) e na subescala de não crescimento ($t=-1.95$, $p<0.05$) cujo resultado se apresenta superior nos homens.

Tabela 19 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Sexo

Escalas	Feminino (n=164)			Masculino (n=91)			t (p)
	M	Md	DP	M	Md	DP	
VIG	3.98	4.00	1.23	4.19	4.50	1.18	-1.30 (0.196)
DED	4.17	4.40	1.22	4.44	4.80	1.06	-1.78 (0.077)
ABS	4.16	4.25	1.22	4.30	4.50	1.17	-0.89 (0.375)
ENV	4,10	4,22	1,18	4,31	4,53	1,10	-1.36 (0.175)
SI	5,11	5,29	1,09	5,15	5,29	1,12	-0.31 (0.754)
SE	5,28	5.50	0,93	5,41	5.50	1,03	-1.04 (0.300)
SG	5,19	5.38	0,95	5,28	5.43	1.04	-0.68 (0.495)
TO	2,66	2,60	1,12	2,71	2,80	1,12	-0.32 (0.747)
INC	3.04	3.00	1.10	3.26	3.25	0.97	-1.74 (0.084)
NC	2.69	2.60	1.02	2.94	3.00	0.91	-1.95 (0.053)
SQA	2,74	2,71	1,03	3,01	3,00	0,94	-2.12 (0.035)
DP	4,46	4,50	0,52	4,40	4,50	0,66	-0.82 (0.414)

Fonte: Autoria própria.

4.7.2 Diferenças por Idade

No que diz respeito a diferenças de idade, conforme a tabela 20, e de acordo com os resultados obtidos no teste de *Kruskall-Wallis* é possível observar que as diferenças entre faixas etárias, revelam-se significativas para o *turnover* (intenção de saída) ($\chi^2_{kw}=11.34$, $p<0.05$), e para a escala de envolvimento geral ($\chi^2_{kw}=17.36$, $p<0.05$), e para as respectivas escalas de vigor ($\chi^2_{kw}=17.84$, $p<0.05$), Dedicção ($\chi^2_{kw}=17.62$, $p<0.005$) e Absorção ($\chi^2_{kw}=14.70$, $p<0.05$). Assim verificamos que:

Tabela 20 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Idade

Escalas	18-25 anos (n=10)			26-30 anos (n=49)			31-40 anos (n=136)			41-50 anos (n=44)			Mais de 51 anos (n=16)			X ² _{kw} (p)
	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	
VIG	3.78	4.00	112.45	3.84	3.83	109.11	3.94	4.17	121.39	4.63	4.92	166.84	4.25	4.50	144.94	17.84 (0.001) *
DED	3.70	3.60	87.70	4.09	4.40	111.18	4.20	4.60	123.44	4.74	5.10	164.65	4.43	4.80	142.69	17.62 (0.001) *
ABS	3.57	3.42	85.15	4.05	4.17	116.96	4.14	4.25	122.86	4.72	4.92	161.56	4.33	4.50	139.7	14.70 (0.005) *
ENV	3.68	3.89	94.05	3.99	4.12	111.96	4.09	4.30	122.28	4.69	4.99	165.49	4.34	4.52	143.88	17.36 (0.002) *
SI	5.06	5.00	121.00	5.10	5.29	125.11	5.14	5.43	129.63	5.26	5.29	135.44	4.75	4.93	106.94	1.99 (0.738)
SE	5.30	5.25	116.05	5.37	5.50	131.68	5.33	5.50	128.92	5.38	5.50	130.33	4.93	5.33	109.94	1.42 (0.842)
SG	5.18	5.12	115.15	5.24	5.32	128.23	5.24	5.32	129.58	5.32	5.40	133.49	4.84	5.04	106.75	1.94 (0.747)
TO	3.50	3.80	179.65	2.88	3.00	141.02	2.69	2.60	128.52	2.41	2.20	110.49	2.21	2.60	99.56	11.34 (0.023) *
INC	2.88	2.63	109.15	3.44	3.25	149.13	3.06	3.00	125.57	2.93	3.00	115.09	3.20	3.13	131.25	6.24 (0.182)
NC	2.72	2.50	120.90	3.07	3.00	148.77	2.65	2.60	117.71	2.77	2.80	129.83	3.06	3.00	151.28	6.28 (0.082)
SQA	2.77	2.71	123.15	3.14	3.00	149.28	2.73	2.71	119.87	2.80	2.86	125.85	3.00	3.14	140.91	6.32 (0.177)
DP	4.38	4.75	125.60	4.40	4.50	120.94	4.43	4.50	126.49	4.49	4.50	134.26	4.61	4.75	146.78	1.99 (0.738)

***Turnover** (41-50 anos>18-25 anos ($p=0.05$) e mais de 51 anos ($p=0.05$); **Envolvimento** (41-50 anos>18-25 anos ($p=0.039$), 26-30 anos ($p=0.004$) e 31-40 anos ($p=0.005$); **Vigor** (41-50 anos>26-30 anos ($p=0.001$) e 31-40 anos ($p=0.003$); **Dedicção** (41-50 anos>18.25 anos ($p=0.020$), 26-30 anos ($p=0.004$) e 31-40 anos ($p=0.009$); **Absorção** (41-50 anos>18-25 anos ($p=0.023$), 26-30 anos ($p=0.026$) e 31-40 anos ($p=0.018$).

Fonte: Autoria própria.

A Tabela indica que a intenção de saída é superior no grupo com idades compreendidas entre os 18 e os 25 anos comparativamente ao grupo com idades entre 41 e os 50 anos ($p \leq 0.05$) e com mais de 51 anos ($p \leq 0.05$), de acordo com o teste de *post-hoc* de *Tukey*. O envolvimento, o vigor, dedicação e absorção é sempre superior nos indivíduos que tem idade entre os 41 e os 50 anos, comparativamente com as restantes faixas etárias ($p < 0.05$) menos com os que tem mais de 51 anos.

4.7.3 Diferenças por Estado Civil

Os resultados obtidos por Estado civil revelam significativos unicamente para o *Turnover* (intenção de saída) ($\chi^2_{kw} = 10.23$, $p < 0.05$), que se apresenta superior no grupo dos solteiros, comparativamente, conforme o teste de *Tukey*, unicamente ao grupo dos casados ($p = 0.018$) (Tabela 21).

Tabela 21 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Estado Civil

Escala	Casado(a) (n=125)			Divorciado(a) (n=18)			Solteiro(a) (n=79)			União Estável (n=31)			X ² _{kw} (p)
	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	
VIG	4.04	4.33	125.85	4.20	4.58	141.11	3.94	4.17	120.90	4.33	4.67	139.00	2.09 (0.554)
DED	4.32	4.60	130.74	4.31	4.80	137.86	4.12	4.40	115.76	4.52	4.60	134.24	2.90 (0.407)
ABS	4.21	4.50	127.72	4.36	4.42	135.56	4.06	4.17	118.02	4.52	4.67	142.03	2.76 (0.430)
ENV	4.19	4.52	128.34	4.29	4.63	137.89	4.04	4.31	117.44	4.45	4.77	139.65	2.72 (0.438)
SI	5.18	5.43	131.45	5.26	5.43	136.72	5.06	5.14	121.19	5.04	5.14	118.21	1.73 (0.630)
SE	5.40	5.50	132.62	5.62	5.92	153.08	5.21	5.33	114.77	5.24	5.50	120.39	5.51 (0.138)
SG	5.29	5.55	132.32	5.44	5.69	145.25	5.13	5.24	117.72	5.14	5.39	118.61	3.46 (0.326)
TO	2,54	2,60	117.58	2,71	2,80	127.28	2.98	3.00	148.16	2.47	2.40	110.87	10.23 (0.017)
INC	3.14	3.25	129.00	3.61	3.50	159.83	3.09	3.00	125.37	2.80	2.75	104.00	6.85 (0.077)
NC	2.78	2.80	128.60	3.16	2.90	149.42	2.73	2.80	122.70	2.65	2.60	118.50	2.45 (0.484)
SQA	2.86	2.86	129.50	3.23	2.64	151.44	2.81	2.85	124.11	2.60	2.57	110.11	3.94 (0.268)
DP	4.48	4.50	129.21	4.18	4.13	116.86	4.45	4.50	125.27	4.45	4.25	128.38	0.55 (0.908)

Fonte: Autoria própria.

4.7.4 Diferença por Habilitações Académicas

Quanto as Habilitações Académicas dos participantes, de acordo com os resultados do teste de *Kruskal-Wallis*, os resultados estão muito semelhantes em todas as escalas de avaliação, uma vez que não se verifica em nenhuma delas diferenças estatisticamente significativas em função das habilitações ($p>0.05$) (Tabela 22).

Tabela 22 - Análise dos resultados das escalas de avaliação por habilitações Académicas

Escala	SI (n=16)			S (n=42)			E (n=146)			M (n=40)			D (n=8)			X ² _{kw} (p)
	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	
VIG	3.97	4.33	126.81	4.06	4.33	127.74	4.11	4.33	123.94	3.96	4.33	124.70	3.94	4	126.16	0.12 (0.998)
DED	4.25	4.80	132.44	4.26	4.40	126.98	4.32	4.60	122.04	4.25	4.50	124.55	3.98	4.80	135.41	0.48 (0.975)
ABS	4.07	4.17	137.50	4.18	4.50	127.15	4.28	4.25	122.46	4.13	4.33	126.56	4.08	4.75	125.00	0.32 (0.988)
ENV	4.09	4.52	133.56	4.16	4.52	127.17	4.24	4.33	123.06	4.11	4.33	125.21	3.99	4.74	128.81	0.21 (0.995)
SI	5.26	5.21	133.47	5.33	5.57	141.87	5.06	5.29	123.32	5.23	5.57	134.79	4.77	5.36	119.00	2.58 (0.631)
SE	5.65	5.58	121.31	5.56	5.67	120.04	5.23	5.33	126.39	5.36	5.50	141.86	5.10	5.50	147.97	4.46 (0.348)
SG	5.46	5.43	121.88	5.44	5.63	120.00	5.14	2.29	131.20	5.29	5.50	140.11	4.94	5.47	140.66	3.43 (0.489)
TO	2.86	2.60	136.88	3.08	3.00	155.00	2.58	2.60	121.71	2.51	2.50	116.58	2.88	3.30	138.50	8.15 (0.086)
INC	3.02	3.00	116.66	3.29	3.13	135.98	3.04	2.69	121.99	3.16	3.25	131.23	3.53	3.63	155.13	2.98 (0.562)
NC	2.60	2.50	115.25	3.00	3.00	143.92	3.00	2.60	120.65	2.85	2.80	130.10	3.10	2.90	146.38	4.43 (0.351)
SQA	2.72	2.57	122.78	3.10	3.00	146.94	2.75	2.71	121.43	2.86	2.86	128.24	3.05	3.07	140.56	4.28 (0.370)
DP	4.38	4.25	116.94	4.37	4.25	115.15	4.46	4.50	130.69	4.48	4.50	131.96	4.78	5.00	173.38	5.27 (0.261)

* SI – Superior Incompleto, S – superior, E – Especialização, M – Mestrado, D – Doutorado.

Fonte: Autoria própria.

4.7.5 Diferença por Nível de Cargo de Ingresso

Ao nível do cargo de ingresso é possível verificar que o mesmo contribui para mudanças significativas, conforme a Tabela 23:

Tabela 23 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Nível de Cargo de Ingresso

Escalas	Nível "C" (n=40)			Nível "D" (n=107)			Nível "E" (n=108)			X ² kw (p)
	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	
VIG	4.40	4.67	147.76	4.11	4.50	132.85	3.87	4.00	115.88	6.27 (0.044)*
DED	4.59	5.00	149.65	4.32	4.60	130.52	4.11	4.30	117.48	5.79 (0.055)
ABS	4.56	4.83	149.98	4.25	4.67	132.00	4.04	4.17	115.90	6.79 (0.034)*
ENV	4.52	4.86	149.79	4.23	4.59	132.16	4.00	4.09	115.81	6.78 (0.034)*
SI	5.33	5.29	140.63	5.20	5.29	132.34	4.97	5.36	119.02	3.15 (0.207)
SE	5.48	5.48	138.46	5.43	5.67	137.59	5.15	5.33	114.62	6.19 (0.045)*
SG	5.40	5.40	139.58	5.32	5.42	135.44	5.06	5.25	116.34	4.78 (0.092)
TO	2.85	3.00	140.06	2.96	3.00	146.24	2.34	2.20	105.46	17.77 (0.000)*
INC	3.54	3.50	158.71	3.46	3.03	150.79	2.61	2.50	94.05	40.25 (0.000)*
NC	2.93	3.00	141.70	3.50	3.00	144.85	2.48	2.40	106.23	16.45 (0.000)*
SQP	3.05	2.93	145.45	3.13	3.00	148.50	2.47	2.29	101.22	24.81 (0.000)*
DP	4.46	4.50	126.21	4.49	4.50	133.37	4.39	4.50	123.34	1.08 (0.582)

*ENV(Nível C>Nível E (p=0.034); **VIG** (Nível C>Nível E (p=0.050); **ABS** (Nível C>Nível E (p=0.030); **TO** (Nível D>Nível E (p=0.000); **SQP** (Nível D>Nível E (p=0.000); **INC** (Nível C>Nível E (p=0.000); **NC** (Nível D>Nível E (p=0.000).

Fonte: Autoria própria.

Assim, foi identificado Envolvimento ($x^2kw=7.07$, $p<0.05$) que se apresenta mais elevado no nível C comparativamente ao nível E. Vigor ($x^2kw=6.27$, $p<0.05$) que se apresenta superior no Nível C comparativamente ao nível E. Absorção ($x^2kw=6.79$, $p<0.05$) cujo resultado se apresenta mais elevado no Nível C, relativamente ao Nível E. *Turnover* (intenção de saída) ($x^2kw=17.77$, $p<0.05$) com resultado mais elevado no nível D, relativamente ao nível E. Sobrequalificação ($x^2kw=24.81$, $p<0.05$) cujo resultado é superior no nível D, unicamente em relação ao nível E. Não crescimento ($x^2kw=16.45$, $p<0.05$) cujo resultado é superior no nível D, unicamente em relação ao nível E e, por fim, Incongruência ($x^2kw=40.25$, $p<0.05$) em que o resultado do Nível C é maior apenas relativamente ao nível E.

4.7.6 Diferença por Tempo na Organização

Quanto às diferenças nos tempos na Organização, notamos, conforme a Tabela 24, que:

Tabela 24 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Anos na Organização

Escala s	De 1 a 3 anos (n=65)			De 3 a 5 anos (n=71)			De 5 a 10 anos (n=104)			Mais de 10 anos (n=3)			Menos de 1 ano (n=12)			X ² kw (p)
	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	M	Md	MR	
VIG	4.1 9	4.5 0	134.1 6	3.8 5	4.0 0	113.6 5	4.0 9	4.3 3	132.3 5	5.1 1	4.8 3	192.3 3	3.8 9	4.5 0	125.7 5	5.81 (0.214)
DED	4.4 8	4.8 0	138.3 2	4.0 4	4.2 0	110.7 3	4.2 7	4.6 0	130.0 0	5.2 0	5.2 0	189.0 0	4.3 2	4.8 0	141.6 7	7.74 (0.102)
ABS	4.3 6	467	133.9 7	4.0 2	4.1 7	115.6 8	4.2 0	4.3 3	129.1 8	5.1 7	5.0 0	189.6 7	4.3 2	4.6 7	142.9 2	5.04 (0.284)
ENV	4.3 4	4.5 4	135.5 8	3.9 7	4.1 2	112.3 5	5.1 7	5.0 0	130.9 6	5.1 6	5.0 1	191.5 0	4.1 8	4.6 8	138.0 4	6.50 (0.165)
SI	5.3 3	5.5 7	142.4 0	4.9 7	5.1 4	118.0 3	5.0 7	5.2 9	122.2 9	6.1 4	6.1 4	197.5 0	5.1 0	5.7 1	141.0 8	7.46 (0.114)
SE	5.4 3	5.5 0	135.5 2	5.2 4	5.5 0	119.1 6	5.2 5	5.3 3	121.6 8	6.5 0	6.3 3	229.3 3	5.5 9	6.0 8	169.0 0	11.88(0.018) *
SG	5.3 8	5.4 6	140.0 5	5.1 1	5.3 1	118.4 8	5.1 6	5.3 1	121.2 9	6.3 2	6.2 4	212.6 7	5.3 5	5.8 3	156.0 8	9.47(0.050)*
TO	2.8 4	2.8 0	136.6 4	2.9 2	3.0 0	144.3 6	2.4 5	2.3 0	113.5 9	2.1 3	2.6 0	91.83	2.5 2	2.4 0	118.3 8	9.32(0.054)*
INC	3.1 6	3.0 0	129.7 8	3.0 4	3.0 0	123.4 4	3.1 0	3.2 5	127.9 0	3.4 2	3.0 0	140.3 3	3.3 8	3.2 5	143.0 8	0.900 (0.925)
NC	2.7 8	2.8 0	128.5 6	2.6 4	3.0 0	116.5 7	2.8 1	2.8 0	130.6 4	3.8 0	3.2 0	202.5 0	3.0 8	3.0 0	151.0 4	6.101 (0.192)
SQP	2.8 6	2.8 6	130.6 0	2.6 8	2.8 6	116.4 4	2.8 8	2.8 6	130.5 6	3.6 2	3.1 4	176.3 3	3.1 1	3.0 7	148.0 8	4.14 (0.387)
DP	4.5 5	4.7 5	143.0 0	4.3 8	4.2 5	118.0 7	4.4 0	4.5 0	124.1 2	4.8 3	5.0 0	181.8 3	4.4 4	4.7 5	125.6 7	6.24 (0.182)

*Satisfação Extrínseca (SE) (Mais de 10 anos>1-3 anos (p=0.029), 3-5 anos (p=0.010) e 5-10 anos (p=0.012)); Satisfação Geral (SG) (Mais de 10 anos>3-5 anos (p=0.029) e 5-10 anos (p=0.033)); Turnover (TO) (3-5 anos>5-10 anos (p=0.006)).

Fonte: Autoria própria.

A intenção de saída varia de modo significativo ($\chi^2_{kw}=9.32$, $p=0.054$) sendo superior no grupo dos 3 a 5 anos, comparativamente, unicamente, ao grupo que se encontra a 5 a 10 anos na organização ($p=0.006$).

A Satisfação Laboral em geral varia de modo significativo por anos na organização ($\chi^2_{kw}=9.47$, $p<0.05$) sendo mais elevada, de acordo com o teste LSD, nos participantes com mais de 10 anos na organização comparativamente aos que trabalham na organização há entre 3 a 5 anos ($p=0.029$) e entre 5 a 10 anos ($p=0.033$).

A satisfação Extrínseca também varia de modo significativo ($\chi^2_{kw}=11.88$, $p<0.05$) sendo mais elevada nos participantes que trabalham na organização há mais de 10 anos, comparativamente aos que trabalham entre 1 a 3 anos ($p=0.029$), entre 3 a 5 anos ($p=0.010$) e há entre 5 a 10 anos ($p=0.012$).

Por último, de acordo com a tabela 25, foi verificado que facto de os participantes terem algum tipo de função gratificada influencia, de modo significativo, o envolvimento ($U=6000.00$, $p<0.05$), o vigor ($U=5638.50$, $p<0.05$), a dedicação ($U=6200.00$, $p<0.05$), a satisfação intrínseca ($U=5402.50$ (0.002), a satisfação extrínseca ($U=5881.50$, $p<0.05$) e a satisfação global ($U=5557.00$, $p<0.05$) que são superiores no grupo com funções.

Tabela 25 - Análise dos Resultados das Escalas de Avaliação por Existência de Função Gratificada

Escalas	Não (n=173)			Sim (n=82)			U (p)
	M	Md	MR	M	Md	MR	
VIG	3.92	4.00	119.59	4.35	4.67	145.74	5638.50 (0.008)
DED	4.17	4.40	122.84	4.49	4.80	138.89	6200.00 (0.104)
ABS	4.11	4.17	122.60	4.42	4.67	139.38	6159.50 (0.089)
ENV	4.06	4.23	121.33	4.42	4.61	142.07	5939.00 (0.036)
SI	4.97	5.14	118.23	5.44	5.57	148.62	5402.50 (0.002)
SE	5.22	5.33	121.00	5.54	5.67	142.77	5881.50 (0.027)
SG	5.10	5.28	119.12	5.49	5.69	146.73	5557.00 (0.005)
TO	2.68	2.60	127.98	2.68	2.80	128.04	7090.00 (0.996)
INC	3.11	3.25	128.47	3.12	3.00	129.31	7012.50 (0.883)
NC	2.81	2.80	129.31	2.71	2.80	125.23	6866.00 (0.679)
SQA	2.84	2.86	127.79	2.83	3.00	128.45	7056.50 (0.947)
DP	4.49	4.75	133.56	4.34	4.50	116.27	6131.00 (0.072)

Fonte: Autoria própria.

4.8 Análise Correlacional

Na tabela 26 encontra-se a matriz da correlação entre as escalas de avaliação utilizadas. Notamos correlações elevadas entre as subescalas de satisfação intrínseca e extrínseca ($r=0.82$, $p<0.01$) e também entre a satisfação laboral em geral e a subescala satisfação intrínseca ($r=0.94$, $p<0.01$) e a satisfação extrínseca ($r=0.95$, $p<0.01$) o que já era de esperar pois são subescalas e escalas do mesmo constructo.

A escala de envolvimento encontra-se fortemente correlacionada com as suas subescalas vigor ($r=0.96$, $p<0.01$), Dedicação ($r=0.97$, $p<0.01$) e Absorção ($r=0.97$, $p<0.01$), sendo outro resultado já expectável dado ser uma relação entre escalas e subescalas.

Para além desta relação, também se notam correlações positivas e moderadas entre as escalas de envolvimento e satisfação intrínseca ($r=0.58$, $p<0.01$), satisfação extrínseca ($r=0.57$, $p<0.01$) e satisfação laboral em geral ($r=0.60$, $p<0.01$). As subescalas da satisfação (Satisfação Intrínseca e Extrínseca) também apresentam correlações

moderadas e significativas com as varias escalas do envolvimento (Vigor, Dedicção e Absorção).

Também se verificam correlações significativas, fracas e negativas das intenções de saída com todas as restantes escalas de avaliação.

Tabela 26 - Matriz de Correlações entre escalas de avaliação (Teste de Correlação de Pearson).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1-Incongruência	1,00											
2-Não Crescimento	0,78**	1,00										
3-Vigor	-0,12*	-0,21**	1,00									
4-Dedicção	-0,13*	-0,23**	0,90**	1,00								
5-Absorção	-0,14*	-0,24**	0,89**	0,91**	1,00							
6-Envolvimento	-0,14*	-0,23**	0,96**	0,97**	0,97**	1,00						
7-Satisfação Intrínseca	-0,19**	-0,32**	0,58**	0,55**	0,55**	0,58**	1,00					
8-Satisfação Extrínseca	-0,09	-0,19**	0,56**	0,54**	0,56**	0,57**	0,82**	1,00				
9-Satisfação Laboral	-0,15*	-0,27**	0,60**	0,57**	0,57**	0,60**	0,95**	0,94**	1,00			
10-Turnover (intenção de saída)	0,31**	0,33**	-0,23**	-0,29**	-0,28**	-0,27**	-0,25**	-0,19**	-0,24**	1,00		
11-Sobrequalificação Percebida	0,89**	0,95**	-0,16**	-0,18**	-0,19**	-0,18**	-0,23**	-0,12	-0,19**	0,29**	1,00	
12-Desempenho Percebido	0,06	-0,03	0,23**	0,27**	0,17**	0,23**	0,13*	0,09	0,12	0,02	-0,02	1,00

*p<0.05; **p<0.01

Fonte: Autoria própria.

4.9 Análise de Equações Estruturais – Modelos *Path analysis*

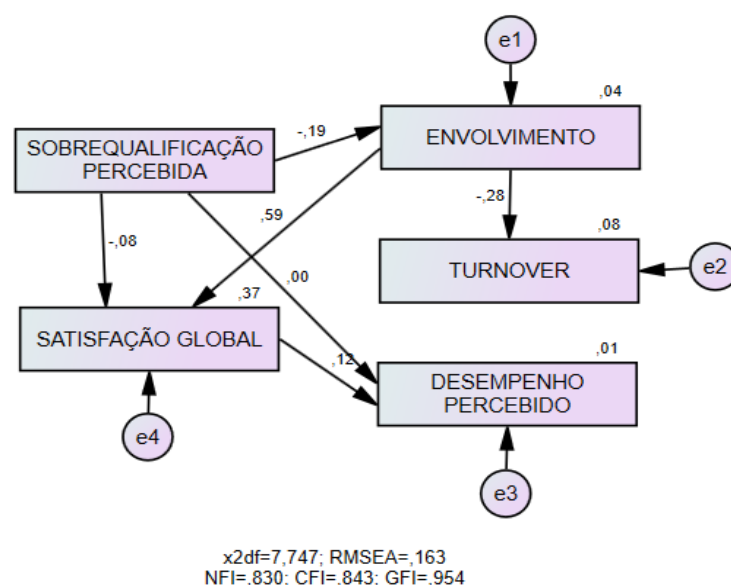
4.9.1 Estatística Inferencial: teste de hipóteses e modelos estruturais

Para o teste das várias hipóteses levantadas no presente estudo, desenvolvemos um modelo de equações estruturais, de acordo com a construção de um diagrama de caminhos (*path analysis*), de modo a analisar as várias relações, entre as variáveis do estudo e os seus efeitos umas nas outras, em simultâneo. Inicialmente apresentamos o primeiro modelo não ajustado e testamos as hipóteses segundo o mesmo. De seguida já apresentamos os resultados obtidos do modelo modificado de acordo com os índices de ajustamento de modificação propostos.

4.9.2 Modelo Não Ajustado

Na figura 14 está exposto o modelo de equações estruturais proposto para testar as hipóteses do estudo. Conforme se pode verificar os índices de ajustamento obtidos não se apresentam adequados ($\chi^2/df=7.75$; RMSEA=0.16; NFI=0.83; CFI=0.84; GFI=0.95), o que não permite validar o presente modelo, o que torna necessário ajustes para que o mesmo possa ser válido para generalização adequada de resultados.

Figura 14 - Modelo de Equações Estruturais *Path Analysis* (Modelo não ajustado).



Fonte: Autoria própria.

Na tabela 27, apresentamos os resultados relativos ao modelo inicial não ajustado:

Tabela 27 - Resultados Relativos ao Modelo de Equações *Path Analysis* (Modelo não ajustado).

Variáveis Independentes	Variáveis Dependentes	B	b	t	p	R ²
Sobrequalificação Percebida	Envolvimento	-0,22	-0,19	-3,06	0,002	0,035
Envolvimento	Satisfação Laboral	0,50	0,59	11,66	<0,001	0,371
Sobrequalificação Percebida		-0,07	-0,08	-1,49	0,135	
Sobrequalificação Percebida	Desempenho Percebido	0,00	0,00	0,07	0,948	0,014
Satisfação Laboral		0,07	0,12	1,90	0,057	
Envolvimento	Turnover (intenção de saída)	-0,27	-0,30	-4,60	<0,001	0,077

Fonte: Autoria própria.

Estes dados evidenciaram que o envolvimento tende a diminuir de modo significativo 0.22 pontos devido a uma maior percepção de sobrequalificação ($b=-0.22$, $t=-3.06$, $p=0.002$). A satisfação geral aumenta 0.50 pontos em média por aumento do envolvimento ($b=0.50$, $t=11.66$, $p<0.001$). Existe uma tendência para o desempenho

aumentar em 0.07 pontos por aumento da satisfação laboral em geral ($b=0.07$, $t=1.90$, $p=0.057$). O envolvimento contribui, de modo significativo, para a diminuição em 0.27 pontos na média da intenção e *turnover* (intenção de saída) ($b=-0.27$, $t=-4.94$, $p<0.001$).

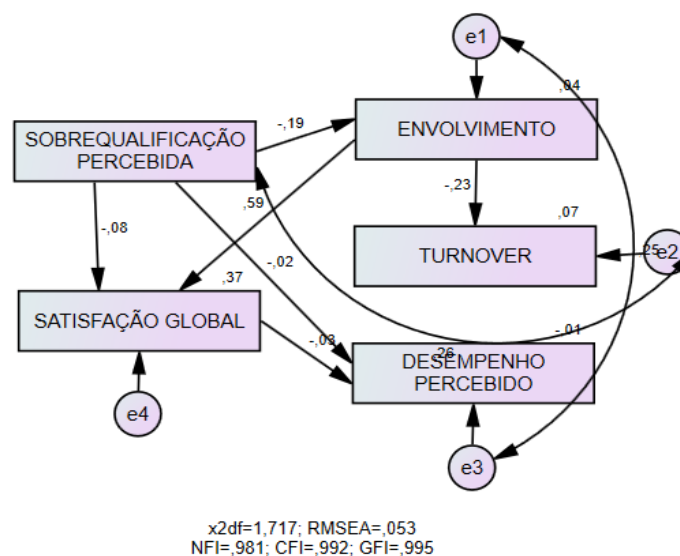
Conforme os resultados de r^2 também foi destacado que a sobrequalificação contribui em 3.5% ($r^2=0.035$) para a diminuição do envolvimento. A satisfação laboral geral é influenciada em 37.1% ($r^2=0.371$) pelo maior envolvimento e pela menor sobrequalificação académica percebida.

A sobrequalificação académica percebida e a satisfação laboral em geral contribuem para um aumento de 1.4% ($r^2=0.014$) do desempenho percebido no trabalho. A intenção de saída diminui 7.7% ($r^2=0.077$) devido a aumento do envolvimento.

4.9.3 Modelo Ajustado

A Figura 15 já apresenta os resultados relativos ao modelo *path analysis* devidamente ajustado, através da correlação entre o resíduo da intenção de saída e a sobrequalificação percebida e entre os resíduos do envolvimento e do desempenho percebido no trabalho. Os índices de ajustamento deste modelo encontram-se, deste modo, adequados ($\chi^2/df=1.72$; RMSEA=0.05; NFI=0.98; CFI=0.99; GFI=0.99) o que permite confirmar a validade do presente modelo para teste das hipóteses.

Figura 15 - Modelo de Equações Estruturais Path Analysis (Modelo ajustado).



Fonte: Autoria própria.

Na Tabela 28 constam informações a respeito das equações *Path Analysis*, em seu modelo ajustado:

Tabela 28 - Resultados Relativos ao Modelo de Equações *Path Analysis* (Modelo ajustado).

Variáveis Independentes	Variáveis Dependentes	B	b	t	p	R ²	Resultado Hipótese
Sobrequalificação Percebida	Envolvimento	-0,22	-0.18	-3.06	0,002	0.035	H1 confirmada
Envolvimento	Satisfação Geral	0,50	0.61	11,66	<0.001	0.371	H2 confirmada
Sobrequalificação Percebida		-0,07	-0.08	-1,49	0,135		H6 rejeitada
Sobrequalificação Percebida	Desempenho	-0.01	-0.02	-0.37	0,714	-0.007	H5 rejeitada
Satisfação Laboral	Percebido	-0.02	-0.02	-0.36	0,718		H3 rejeitada
Envolvimento	Intenção de saída	-0,22	-0.25	-3.88	<0.001	0.075	H4 confirmada

Fonte: elaboração própria.

De acordo com a tabela 28, é possível identificar que o envolvimento tende a diminuir de modo significativo 0.22 pontos devido a uma maior percepção de sobrequalificação ($b=-0.22$, $t=-3.06$, $p=0.002$). A satisfação geral aumenta 0.50 pontos em média por aumento do envolvimento ($b=0.50$, $t=11.63$, $p<0.001$). O envolvimento contribui, de modo significativo, para a diminuição em 0.22 pontos na média da intenção de saída ($b=-0.22$, $t=-3.88$, $p<0.001$).

Conforme os resultados de r^2 , é possível identificar que a sobrequalificação contribui em 3.5% ($r^2=0.035$) para a diminuição do envolvimento. A satisfação geral é influenciada em 37.1% ($r^2=0.371$) pelo maior envolvimento. A sobrequalificação acadêmica percebida e a satisfação laboral em geral contribuiriam, caso a hipótese fosse confirmada, para uma diminuição de 7.0% ($r^2=0.007$) do desempenho percebido no trabalho. A intenção de saída diminui 7.5% ($r^2=0.075$) devido a aumento do envolvimento.

4.10 Discussão de resultados

Os resultados obtidos permitiram analisar os objetivos propostos para a presente dissertação, assim como testar as hipóteses levantadas. Numa fase inicial através da descrição dos resultados obtidos nos itens explicativos de cada uma das variáveis analisadas, foi possível retirar conclusões sobre a tendência das respostas obtidas pelos servidores inquiridos. Neste sentido concluímos que existe uma forte tendência para respostas mais elevadas ao nível do envolvimento no trabalho, satisfação laboral e desempenho percebido no trabalho. Para a sobrequalificação e intenção de saída, os resultados já são mais reduzidos ou moderados, o que revela uma fraca tendência para os participantes se sentirem muito qualificados ou saírem e abandonarem o trabalho.

Esta tendência de respostas mais elevadas pode ser compreendida no entendimento de que envolvimento, satisfação e desempenho representam, na literatura, como os principais fatores multidimensionais que se relacionam à natureza da aproximação, produtividade e vínculo dos indivíduos ao trabalho. Igualmente, estes fatores tendem a se apresentar correlacionados de forma interdependente em um quadro de efetividade positiva do trabalhador ao trabalho. Isto pode ser percebido nos estudos de Rodrigues et al. (2013), bem como Rocha, Silva e Ceretta (2016), em que o envolvimento se apresenta como um fator relacionado a capacidade da empresa de oferecer proteção e atendimento a fatores de valor elevado ao trabalhador a fim de ensejar a sua permanência ativa e envolvida no trabalho.

Assim, o envolvimento foi descrito por Rodrigues et al. (2013) como um elemento que se associa diretamente ao desempenho que, para Gonçalves-Neto et al. (2017), igualmente representa fator multissistêmico amplo. Quanto mais envolvido o trabalhador se apresenta, Gonçalves-Neto et al. (2017) observam que maior o seu desempenho tende a ser e, a presença conjunta destes dois fatores, por sua vez, é atrelada ao um quadro de satisfação significativa (Almeida, 2013). A comunidade destes três fatores foi ressaltada por Almeida (2013), de forma que o fortalecimento interno de coesão e sinergia positiva aos objetivos institucionais se mostram presentes nos ambientes em que esta tríade se faz presente.

Estes fatores destacados por Almeida (2013), igualmente, são de natureza positiva e correlacionada e a sua ausência implica diretamente na presença dos fatores de menor intensidade identificados, que sobrequalificação e intenção de saída. Assim, é possível tecer uma correlação positiva de que os fatores apresentados com maior intensidade também refletem a um bom quadro sistêmico de trabalho quanto a fatores determinantes a um ambiente de trabalho produtivo e satisfatório.

De modo mais específico, ao nível do envolvimento destacam-se mais as questões relacionadas com o sentido e o significado do trabalho, a persistência e esforço e no desafio que o trabalho apresenta. Estes sentidos evidenciados ressaltam a presença de um forte entrenchamento emocional entre os trabalhadores do IFMS e seu trabalho, em coerência ao exposto por Rodrigues et al. (2013).

Paiva (2017) considera que a satisfação pode ter origens muito diversas entre os trabalhadores, de forma que os seus fatores exponenciais podem variar de acordo com o

grupo de trabalho e sua personalidade como conjunto laboral. Nesse sentido, no que respeita a satisfação laboral, foi notada uma maior tendência para os participantes se sentirem mais satisfeitos com a estabilidade do seu emprego, e em termos de desempenho percebido no trabalho nota-se uma maior relevância do desempenho associado a realização das tarefas atribuídas. Esta percepção pode ser mais bem compreendida a partir de Gonçalves-Neto et al. (2017), para quem a satisfação teria ligação ao sucesso profissional, logo, o desempenho e a possibilidade de realizar bem as tarefas atribuídas representam elementos diretamente ligados a este quesito. O colaborador, conforme Gonçalves-Neto et al. (2017), teria um apego positivo ao sentimento de reconhecimento e valor atribuído ao seu trabalho, e a percepção de uma realização efetiva das práticas seria uma porta efetiva de acesso a estes fatores.

Já ao nível da sobrequalificação, ainda que com resultados mais reduzidos, destaca-se a crença por parte dos participantes que possuem um nível de escolaridade acima do que é necessário para o seu trabalho. A intenção de saída é mais notada no facto dos participantes tenderem a querer começar a procurar outro emprego.

Estes achados podem elucidados a partir da percepção de que a sobrequalificação, independentemente do quantitativo em que se apresenta, afeta de forma qualitativa a relação do trabalhador com o trabalho. O servidor que se reconhece sobre qualificado apresenta, de acordo com Costa (2018), uma inclinação mais acentuada a sentir-se menos valorizado em seu ambiente de trabalho e com menores perspetivas de evolução profissional. Desta maneira, Costa (2018), o trabalhador pode ter uma percepção negativa da relação de acolhida e desenvolvimento profissional e sentir o impulso de migração laboral a fim de atingir maior completude de aproveitamento. Francisco (2015) complementa que a intenção de saída costuma ser mais frequente entre trabalhadores que percebem negativamente a sobrequalificação, pelo interesse de busca por oportunidades que possam permitir a sua ampla integração contributiva ao trabalho. Desta forma, a sobrequalificação académica percebida seria mais importante que fatores académicos, e expressaria o quanto o trabalhador sente que é e o quanto pode ser aproveitado no ambiente de trabalho, sendo o reconhecimento uma das pulsões de migração quanto estes fatores não se mostram suficientes ou efetivos.

De modo a definir constructos mais gerais explicativos de cada uma destas variáveis realizamos uma análise fatorial exploratória de modo a verificar como se agrupam os itens em fatores. Para testar a validade das variáveis obtidos pelo compósito dos itens, para a

população em questão, foi efetuada uma análise fatorial confirmatória. A fiabilidade foi posteriormente analisada de modo a verificar se os itens se correlacionam adequadamente entre si e qual a sua consistência.

No caso da escala de Envolvimento também se obteve uma estrutura fatorial definida por 3 fatores (Vigor, Dedicção e Absorção) conforme a escala original de Schaufelli e Bakker (2003), a validação para a população brasileira por Vasquez, Magnan, Pacico e Hutz (2015) e também no estudo anterior de Chambel, Castanheira e Sobral (2014) realizado em língua portuguesa e em Portugal. Esta escala também apresenta uma adequada fiabilidade fatorial como nas escalas original e validada para o Brasil.

Já no que respeita à escala de Satisfação laboral, apesar de a mesma também ser constituída por duas subescalas (Satisfação intrínseca e Extrínseca) é definida por menos dois itens (“Com seu salário e benefícios” e “Com o meu horário de trabalho”) (devido a falta de relação estatística e conceptual com os fatores a que se associavam), que a escala original de Warr, Cook e Wall (1979). Porém apresenta igualmente uma adequada validade e fiabilidade fatorial.

A escala para avaliação do desempenho percebido no trabalho foi definida por 4 itens, tal como a escala desenvolvida por Williams & Anderson (1991), apresentando igualmente adequadas propriedades psicométricas (validade e fiabilidade fatorial).

A sobrequalificação académica percebida foi analisada por uma escala definida por 9 itens e que apresenta uma estrutura fatorial semelhante à escala original criada por Fine e Nevo (2008), com 2 subescalas. A mesma escala também apresenta uma adequada validade fatorial, assim como uma boa fiabilidade quer ao nível da escala de Sobrequalificação Percebida em geral como das suas duas subescalas (Incongruência e Não Crescimento).

Também ao nível da intenção de saída a estrutura fatorial obtida é semelhante à escala original definida por Bozeman e Perrewé (2001), com igualmente 5 itens, com adequada validade e fiabilidade fatorial.

As diferenças por várias sociodemográficas, também permitiram verificar que apenas a percepção de não crescimento e de sobrequalificação é superior nos homens, tal como já foi possível verificar no estudo de Silva (2016). Também notamos que não existem diferenças entre homens e mulheres no envolvimento e satisfação laboral, conforme já se tinha verificado em Silva (2016), assim como no desempenho (Monteiro, 2018).

A idade também está relacionada com as intenções de saída, que se apresentam mais elevadas nos participantes mais novos. No estudo anterior de Silva (2014) também já tinha sido verificada uma relação negativa entre estas variáveis. Para além das intenções de saída também se verifica que o envolvimento está associado de modo positivo com a idade, sendo maior o envolvimento nos participantes mais velhos, resultado também já obtido por Silva (2016). Também se nota que a intenção de saída está mais patente em participantes mais novos, dada a relação negativa entre a intenção de saída e o tempo na organização, sendo que resultado semelhante já foi obtido no estudo de Silva (2014).

As habilitações não apresentam relação significativa com nenhuma das escalas de avaliação utilizadas no presente estudo, o que revela que na nossa amostra o envolvimento e satisfação laboral são muito semelhantes em todos os níveis de escolaridade, assim como a perceção de desempenho e de sobrequalificação. Também as intenções de saída parecem ser as mesmas independentemente das habilitações. Resultados semelhantes também foram verificados no estudo anterior de Silva (2016) que apenas verificaram uma relação significativa das habilitações com a sobrequalificação académica percebida.

Por fim também se observou que o facto de os participantes terem uma função gratificada parece contribuir para a sua maior satisfação e envolvimento em geral no seu trabalho, o que parece revelar que o facto de os participantes terem uma função de maior responsabilidade e chefia na sua empresa leva que a se envolvam mais com o seu trabalho e por sua vez também se sintam mais satisfeitos com o mesmo. A gratificação seria directamente relacionada aos fatores positivos do trabalho, descritos por Gonçalves-Neto et al. (2017), como parte dos elementos que versam sobre valor atribuído ao trabalho e reconhecimento, uma vez que, no serviço público, o acesso a postos de gratificação em geral é relacionado a competências, indicações por qualificação ou outros fatores relacionados à individualização do exercício laboral, entre outros fatores.

As várias hipóteses levantadas para este estudo tiveram como base as relações existentes e já verificadas anteriormente na literatura entre envolvimento e satisfação laboral, desempenho percebido no trabalho, sobrequalificação académica percebida e intenções de saída.

A primeira hipótese levantada, que respeita à uma relação negativa entre sobrequalificação académica percebida e envolvimento no trabalho, foi confirmada uma vez que se nota que a perceção de existência de maiores habilitações que as necessárias

para o trabalho implica um menor envolvimento no mesmo, resultado este que já tinha sido verificada anteriormente (Bakker & Oerlemans, 2011; Schaufeli & Bakker, 2004; Silva, 2016; Sonnentag, 2003).

De acordo com a hipótese 2 esperava-se que um maior envolvimento estivesse associado a uma maior satisfação laboral em geral, o que se verificou no nosso estudo dada a relação positiva verificada. Tal resultado permite corroborar autores anteriores que alcançaram resultados semelhantes (Devi & Nagini, 2013; Narainsamy & Westhuizen, 2013; Orgambidez-Ramos & Borrego-Alés, 2014; Saks, 2006; Silva, 2014; Silva, 2016).

Era de esperar que a sobrequalificação académica percebida contribui-se para a perceção de desempenho, o que não foi possível verificar no presente estudo dada a ausência de relação significativa. Neste sentido, não foi possível confirmar a hipótese 3, e também resultados de estudos anteriores (Inua, 2016; Santos, 2016; Shamalan, 2016; Octaviannand, Pandjaitan & Kuswanto, 2017). Porém, num outro estudo realizado, com uma amostra de profissionais do sector automóvel (Queiróz, 2015), também não foi possível verificar esta relação, não sendo como tal pouco possível a ausência de uma influência significativa da satisfação laboral no desempenho percebido no trabalho.

Quanto a relação do envolvimento no trabalho com as intenções da saída, a mesma já foi verificada, notando-se uma tendência para menores intenções de saída relacionadas com um maior envolvimento, o que permite confirmar a hipótese 4, e também investigações anteriores (Alfes et al., 2013; Collini, Guidroz, & Perez, 2015; De Lange, De Witte & Notelaers, 2008; Gupta & Shaheen, 2017; Van Schalkwyk, Du Toit, Bothma & Rothman, 2010; Van den Heuvel, Freese, Schalk & Van Assen, 2017; Shemueli, Dolan, Ceretti & Del Prad, 2016; Memon, Salleh & Baharom, 2016; Wan, Li, Zhou & Shang, 2018; Kin, Han & Park, 2019).

Não foi possível confirmar a quinta hipótese do estudo, uma vez que não existe uma relação significativa entre a perceção de sobrequalificação e desempenho percebido no trabalho, o que contraria investigações anteriores, que ora encontram uma relação negativa entre estas duas variáveis (Ozdevecioglu, Kaya & Dedeoglu, 2015), ora positiva (Erdogan & Bauer, 2009; Fine & Nevo, 2008; Hu, Erdogan, Bauer, Jiang, Liu et al., 2015). Porém, numa investigação recente realizada em Portugal com colaboradores de diferentes empresas (Monteiro, 2018) também não foi possível observar qualquer tipo de relação significativa entre estas duas variáveis.

Por último não foi possível comprovar a Hipótese 6, de existir um relação entre sobrequalificação acadêmica percebida e a satisfação laboral, o que não vai ao encontro de estudos mais recentes (Arumugam & Uthayatharshika, 2014; Lobene & Meade, 2010; Maciel & Camargo, 2013; Weymer, Maciel & Castor, 2014; Silva, 2016), que apontam para a existência de uma relação significativa e negativa entre estas duas variáveis. Este resultado não se mostra também coerente aos achados de Francisco (2015), para quem a sobrequalificação seria uma frente representativa de desestímulo por afetar diferentes fontes de reconhecimento, realização e autorrealização presentes nas relações de trabalho. O indivíduo sobre qualificado teria uma maior chance de ter comprometida a sua satisfação laboral, uma vez que haveria um senso de menor retorno possível do trabalho à sua competência ou capacidade (Francisco, 2015). No entanto, estes resultados podem ser compreendidos de forma mais ampla se considerados os estudos de Maciel e Camargo (2013) e Weymer, Maciel e Maciel (2014), que discutem sobre a possibilidade de uma espécie de relação de equilíbrio em casos específicos de empregabilidade, como o serviço público, em que o trabalho teria alguma condição diferenciada que atuaria de forma a compensar ou manter ativa a satisfação, aquém de uma condição representativa de sobrequalificação percebida. No caso em estudo, a estabilidade, renumeração e *status* de um cargo público estável federal pode ser condicionado como um fator considerável de equilíbrio.

CAPÍTULO V – CONSIDERAÇÕES FINAIS E CONCLUSÃO

Esta dissertação foi desenvolvida em um esforço teórico e analítico estatístico, a fim de compreender e conhecer determinados fatores que podem levar os servidores técnico-administrativos, a ter certas atitudes e comportamentos, perante um ambiente laboral em constante mudança, onde podem interagir e impactar várias variáveis organizacionais no seu ambiente laboral, através do envolvimento ao trabalho, na satisfação e no desempenho percebido no trabalho, face a uma sobrequalificação académica, para além de intenções de saída. Esta parte do trabalho evidencia as principais considerações e conclusões, decorrentes deste estudo, pelo qual, sugerimos algumas implicações teóricas e práticas gerais, limitações do estudo, recomendações para a gestão e sugestões para estudos futuros.

Este trabalho iniciou-se com uma introdução, a qual contextualizou a temática, estabelecendo os objetivos e a questão geral de investigação, justificação, relevância e motivação do estudo, bem como a metodologia a ser empregada. Para a concretização do objetivo do estudo, bem como responder à questão geral estabelecida, foram definidas hipóteses e construído um modelo de investigação, a partir de literatura revista. Ainda nesta introdução, foi indicado as partes e estrutura do trabalho, através dos seus capítulos estruturantes. O trabalho foi formado por partes estruturantes, seja, pela análise dos seus fundamentos teóricos, seja pelo seu estudo empírico e, finalmente, pelas considerações finais.

Previamente, à apresentação das conclusões e considerações finais deste estudo, urge perguntar o que se conseguiu obter com este estudo: (1) será que existe alguma influência e relação entre as variáveis em estudo, através da amostra de servidores técnicos administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul?; (2) será que foi possível almejar os objetivos iniciais propostos inicialmente?

Através da revisão da literatura, procuramos suportar e evidenciar a relevância organizacional dos conceitos em estudo, em termos da sua aplicabilidade para a organização e unidade estudada, em especial, onde opinamos que tal foi alcançado. Em concreto, pelo estudo empírico este mostrou resultados válidos, originais e interessantes, sobre o tema. Com base nos resultados obtidos podemos responder, em parte, à questão geral de investigação inicial proposta, uma vez que, das seis relações hipotéticas colocadas, três foram confirmadas, no estudo com uma amostra de servidores técnico administrativos do IFMS. Paralelamente, os objetivos propostos iniciais do estudo

também puderam ser alcançados, em concreto: 1) investigar um modelo teórico e o seu teste empírico, suscetível de analisar e explicar possíveis relações entre as variáveis do estudo; 2) descrever e analisar os fundamentos teóricos inerentes às variáveis estudadas; 3) analisar e mensurar as relações, efeitos diretos e capacidades preditivas das variáveis do estudo; 4) analisar as variáveis em estudo do ponto de vista sociodemográfico (género, idade, habilitações literárias, ...) e verificar se existem dissemelhanças significativas; 5) analisar impactos institucionais destes fatores laborais.

Do exposto, antes, analisamos agora algumas implicações gerais teóricas e práticas e limitações deste estudo, bem como, recomendações de gestão para o IFMS e sugestões para pesquisas futuras.

Conclusões e implicações gerais teóricas

Nesta investigação, foram pesquisados fatores gerais que se envolvem no desempenho do trabalho e que podem sinalizar ao perfil do servidor público federal do IFMS e seu relacionamento com o serviço público. Desta maneira, o primeiro passo adotado foi a realização de um enquadramento teórico, em que foram levantados autores e referências gerais a respeito do envolvimento no trabalho, com seu conceito e fatores que o estabelecem; da satisfação laboral, como um fator potente relacionado a diferentes frentes positivas de produtividade; ao desempenho percebido no trabalho, como um fator baseado no reconhecimento do trabalhador quanto à sua produtividade e atividade; sobrequalificação académica percebida, a partir de seu papel nas relações laborais e como impacto na relação do sujeito que desenvolve uma função tendo uma qualificação superior à exigida e, por fim, intenções de saída, um como um fator exponencial de fortalecimento do relacionamento entre trabalhador e ambiente/metabolismo de trabalho.

Em continuidade, foi feito um levantamento do campo de pesquisa, o IFMS, a partir do reconhecimento de sua estrutura organizacional e principais informações, suficientemente reunidas para compreender a sua estrutura de cargos e as relações fundamentais de trabalho ali desenvolvidas.

A etapa seguinte foi um detalhamento metodológico e procedimental do estudo, estruturado de forma sistematizada – em que foi feita a explanação a respeito do tipo de pesquisa, do modelo adotado ao estudo e da sustentação necessária às variáveis abordadas e sua inter-relação. Assim, foram apresentados os elementos tratados à correlação

(satisfação laboral, envolvimento no trabalho, sobrequalificação académica percebida, intenção de saída e desempenho percebido no trabalho), de forma isolada e conjunta e tratadas de forma estrutural à aplicação ao estudo. Neste mesmo esforço de detalhamento, foram descritas as hipóteses de investigação, os instrumentos voltados à recolha de dados e os procedimentos de abordagem estatística, em um rol amplo de escolhas de tratamento a fim de atingir os resultados pretendidos com a pesquisa.

Em jeito de súmula, o objetivo deste estudo foi analisar e medir possíveis relações entre a sobrequalificação académica percebida, envolvimento, satisfação e desempenho percebido no trabalho e intenções de saída de funcionários técnico-administrativos do IFMS, instituição pública do setor educativo federal brasileiro e, com seus resultados, poder trazer, porventura, algum contributo ao estudo científico no tocante a relações destas variáveis, mais especificamente, para o setor da administração pública. Para tanto, através desta investigação *cross section*, realizada mediante uma amostra não probabilística de funcionários administrativos, foi realizada a validação e depuração estatística de escalas de medida, a fim da cristalização das hipóteses consideradas.

Após a análise das possíveis relações entre as variáveis, e, considerados os resultados obtidos, verificou-se em termos de implicações teóricas que:

- A sobrequalificação tem um efeito significativo, direto e negativo sobre o envolvimento no trabalho, bem como os resultados apontados em estudos de Francisco (2015), Gonçalves-Neto (2017) e Maciel e Camargo (2013), na certificação dessa mesma relação. A confirmação desta hipótese no presente estudo, pressupõe entendimento, conforme ideia também sufragada por Costa (2018), que a sobrequalificação profissional afeta negativamente o envolvimento do funcionário com seu trabalho em decorrência das demandas laborais serem inferiores à sua qualificação e, conseqüentemente, não fazer valer-se de suas competências para completude de seu ofício. Os efeitos negativos da sobrequalificação no envolvimento no trabalho também podem ser corroborados pelo sentido subjetivo de subemprego e desvalorização que a condição acarreta ao funcionário sobre qualificado, conforme pensamentos expressos em estudos de Gonçalves-Neto e Borges-Andrade (2018);

- Quanto à variável envolvimento no trabalho apresentar um efeito significativo, direto e positivo sobre a satisfação laboral dos funcionários, a confirmação desta hipótese vem de

encontro ao já postulado anteriormente na literatura, em estudos de Neto, Marques e Paiva (2017) os quais, pontuam que a satisfação advém de uma série de fatores inter-relacionados, sendo resultado não somente, mas direto do envolvimento do indivíduo no trabalho. Ainda, acrescenta-se conforme Rocha et al. (2016), que no setor público, o senso de satisfação laboral é um dos fatores que mais nutrem o envolvimento do funcionário no trabalho;

- Ainda quanto a variável envolvimento no trabalho, verificou-se que sua relação com a intenção de saída dos funcionários apresenta efeito significativo, direto e negativo em nosso estudo, similarmente aos encontrados nas pesquisas de Takahashi et al. (2015), Teixeira Neto, Marques e Paiva (2017) e Silva (2016), bem como Vaisey (2006), que apontaram efeitos negativos nesta mesma relação. Conforme preconiza Mobley (1982), um funcionário envolvido no trabalho tem, de forma geral, experiências positivas com seu trabalho e, como resultado, procura permanecer um maior tempo neste ambiente, assumindo relações crescentes com a organização;

– No que respeita a não confirmação da relação hipotética da satisfação laboral ter significância direta e positiva com o desempenho percebido no trabalho, ressalta-se que essa ausência de confirmação, em relação similar, já foi assinalada em estudos de Purwadi et al. (2020), onde relata-se que assim como a satisfação e o envolvimento emocional do funcionário com seu trabalho leva a uma vida feliz e comportamento ativo no desempenho de suas funções no trabalho, o inverso também se faz verdadeiro, desta forma, aponta-se que possíveis insatisfações com alguns fatores tais como políticas de desenvolvimento e falta de oportunidades de promoção, acabam desestimulando e influenciando negativamente a obtenção de resultados no trabalho.

– Ainda, pontua-se que a rejeição das hipóteses que tratam da relação da variável sobrequalificação profissional apresentar efeito significativo, direto e negativo com o desempenho e com a satisfação laboral, não são só prerrogativa em nosso estudo, como também nas investigações de Monteiro (2018), Rosa e Furian (2011), Tomazzoni e Costa (2020) e Vaisey (2006), nas quais, hipóteses similares foram rejeitadas. Quanto a relação da sobrequalificação com o desempenho percebido no trabalho observa-se tal qual nos estudos de Erdogan et al. (2011) que a sobrequalificação acaba por resultar em menor produtividade e interesse por parte dos funcionários por não vislumbrarem neste campo vias importantes de contrariedade a uma condição satisfatória a seus interesses ou

objetivos. Quanto à relação sobrequalificação x satisfação laboral, destaca-se uma maior probabilidade de funcionários sobrequalificados sentirem-se insatisfeitos com o ambiente laboral em consequência da subutilização e/ou não aproveitamento de suas competências (Maciel & Camargo, 2013).

E assim, no tocante a questão geral de investigação enunciada “será que existe alguma influência e relação significativa entre sobrequalificação acadêmica percebida, a intenção de saída, o envolvimento, a satisfação e o desempenho percebido no trabalho, entre o grupo de servidores técnico-administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul?”, conseguimos responder afirmativamente apenas parte da mesma, na qual a sobrequalificação acadêmica percebida tem efeito negativo no envolvimento no trabalho; e, por sua vez, o envolvimento no trabalho tem efeito positivo sobre a satisfação laboral e efeito negativo sobre a intenção de saída dos servidores públicos administrativos do IFMS.

Conclusões e implicações gerais práticas

Quanto aos resultados obtidos por meio do estudo empírico, considerados o modelo proposto, os procedimentos metodológicos, a caracterização da amostra, as análises estatísticas realizadas (validade e fiabilidade das escalas, validade convergente e divergente) e o teste das hipóteses através de um modelo de equações estruturais, constatamos:

- quanto à psicometria das escalas de avaliação propostas, foram viáveis de utilização;
- quanto a fiabilidade, os índices apresentaram-se entre 0.79 e 0.96 e a fiabilidade compósita com variações de 0.75 a 0.94, o que pode-se considerar uma fiabilidade adequada a todas as escalas.
- quanto as estruturas fatoriais, após ajustes, todas demonstraram-se válidas e adequadas conforme segue:

Quadro 11 – Estruturas Fatoriais Pós-Ajustes

Escala	χ^2/gl	RMSEA	NFI	CFI	GFI
Envolvimento no trabalho geral	2.05	0.06	0.96	0.97	0.92
Satisfação laboral geral	1.64	0.05	0.96	0.98	0.96
Desempenho laboral percebido	0.51	0.00	0.99	1.00	0.99
Sobrequalificação académica percebida	1.30	0.03	0.98	0.99	0.98
Intenção de saída	0.26	0.00	0.99	1.00	0.99

Fonte: elaboração própria.

Quanto as análises das variáveis do estudo com as variáveis sociodemográficas, temos significâncias conforme o Quadro 12, a seguir:

Quadro 12 – Resumo de Resultados das Estruturas Fatoriais

Variável Sociodemográfica	Variável com maior influência	Grupo com maior influência
Sexo	sobrequalificação académica percebida; não crescimento	Homens
Faixa etária	intenção de saída	18-25 anos
	envolvimento; vigor; dedicação; absorção	41 – 51 anos
Estado civil	intenção de saída	solteiros
Cargo de Ingresso	envolvimento; vigor; absorção; incongruência	Nível C
	intenção de saída; sobrequalificação académica percebida; não crescimento	Nível D
Tempo na organização	intenção de saída	3 – 5 anos
	satisfação laboral;	+ de 10 anos

	satisfação extrínseca	
Função gratificada ou Cargo de Direção	envolvimento; vigor; dedicação; satisfação intrínseca; satisfação extrínseca; satisfação geral	Funções diretivas ou gratificadas.

Fonte: Elaboração própria.

Sumariamente, podemos relatar que foram rejeitadas as hipóteses H3, H5 e H6, tendo sido confirmadas as hipóteses H1, H2 e H4.

Foi assegurada a validade convergente e divergente das escalas de medida e diferentes níveis de correlação entre as variáveis. Acreditamos que os principais contributos que este estudo trouxe foi a realização de um estudo original no Brasil, onde foram ainda obtidas interessantes capacidades preditivas entre relações de variáveis, como a sobrequalificação profissional contribuir em 3,5% para a diminuição do envolvimento no trabalho; a satisfação laboral geral do Servidor é influenciada em 37,1% pelo seu maior envolvimento; o envolvimento no trabalho contribui em 7,5% na diminuição da intenção de saída.

Limitações do estudo

Este estudo apresenta limitações, face a dificuldades do trabalho de campo e metodológicas, verificadas durante a investigação e, para uma melhor compreensão dos resultados e mesmo das conclusões, é necessário à sua identificação. Em primeiro lugar, os dados foram colhidos em determinado período e contexto, em um corte transversal, o que poderá demonstrar um período temporal determinado, podendo restringir a perceção da realidade laboral, ainda para mais, quando os inquiridos responderam num período de pandemia e instabilidade laboral manifesta.

Por outro lado, a natureza temporal e dos recursos disponíveis, apenas permitiu realizar um estudo empírico consubstanciado em uma amostra de conveniência, e limitada a uma unidade de análise, em termos do processo de recolha de dados, o que pode levantar problemas de generalização dos resultados obtidos – apenas extensíveis para a população acessível do IFMS, daí a necessária precaução de análise, apesar da depuração e confiabilidade das escalas de medida e a dimensão da amostra, tecnicamente, serem

adequadas para o tipo de estudo. O tempo de resposta ao questionário pode ter limitado, porventura, uma maior reflexão e uma amostra mais robusta. Os poucos trabalhos similares nacionais homólogos, no setor educativo da administração pública brasileira, limitaram também uma análise mais comparativa e discussão mais profunda de resultados.

Por outro lado, as escalas utilizadas neste estudo, com origem internacional, comportando culturas divergentes, em termos da realidade de gestão pública brasileira, pode constituir um outro fator limitador. Por fim, a escolha de certas variáveis de estudo como explicativas pode constituir outra limitação.

Recomendações para a Gestão

A realização deste trabalho pretendeu aprender a investigar, no âmbito da unidade curricular de dissertação do Mestrado, bem como, o eventual desenvolvimento de algum contributo, para o melhor entendimento do tema, em termos de gestão pública, face a uma tremenda transformação e adaptabilidade laboral a que os servidores técnico administrativos estão sujeitos, no seu ambiente laboral. Até porque, sem uma análise e acompanhamento constante do ambiente laboral, nas suas possíveis multidimensões, como as que estudamos, a gestão pode ficar com menor capacidade de resposta.

Esta pesquisa evidenciou, através da amostra da unidade de análise pesquisada (IFMS, Mato Grosso do Sul, Brasil), que uma maior sobrequalificação tem menor envolvimento com o trabalho dos Servidores. Assim, pode-se formar um cenário particular desfavorável entre sobrequalificação e envolvimento no trabalho, uma vez que os resultados deste estudo sugerem que a sobrequalificação académica percebida do servidor contribui em 3,5% para a diminuição do seu envolvimento no trabalho.

Por outro lado, é de veras relevante perceber a relevância do envolvimento no trabalho, investindo o IFMS na gestão daquilo que promove o envolvimento, pois este tem impactos positivos na satisfação laboral do servidor, influenciada esta em 37,1. Se satisfação laboral constitui no “ecossistema” laboral um permanente desafio, este é comum na administração pública educativa, pelo que os gestores e servidores devem maximizar e assegurar esse maior nível de satisfação, com estratégias de envolvimento no trabalho dos colaboradores. Por outro lado, neste estudo, o envolvimento é suscetível de gerar menores níveis de intenção de saída do servidor. Assim, em termos de gestão pública, os resultados deste estudo, mesmo que parcialmente confirmados, sugerem ser

necessária uma reflexão no modo e na gestão do desempenho laboral percebido pelo servidor, pois, aquele não está associada ou depende de uma maior satisfação laboral ou maior sobrequalificação do servidor. É útil que a gestão pública reavalie o modo de gerir o desempenho laboral percebido pelos seus servidores e o que poder determinar um maior nível de desempenho, pois, além do desempenho percebido, pelo servidor, estará em causa um desempenho organizacional. É que os resultados deste estudo e amostra revelam não existir relação entre sobrequalificação do servidor e o seu nível de satisfação e desempenho laboral percebido.

Sugestões para investigações futuras

As limitações identificadas, esperamos que possam ser alento para novas investigações. Assim, seria útil e fundamental o desenvolvimento de novas pesquisas com a identificação de (novas) particularidades do ambiente laboral do serviço público, com novas variáveis e escalas, para além das utilizadas neste trabalho; este estudo pode ser extensível ao setor privado, permitindo uma comparabilidade entre o servidor público e o privado. Reavaliar, em especial, a gestão das intenções de saída, dada a “juventude” do servidor público, em geral, nos institutos federais e, em particular, no IFMS.

A replicação do modelo deste trabalho e novas amostras, em novas pesquisas, a nível nacional ou internacional, poderá ser interessante, como forma de ampliação e comparabilidade deste estudo, abrangendo, não apenas, associado à parte administrativa da(s) instituição(ões), mas, também, o quadro de docentes, os quais formam uma outra grande parte do quantitativo total de servidores do IFMS, bem como dos Institutos Federais do Brasil.

Independente das sugestões expostas, salientamos que, globalmente, os objetivos do presente estudo foram alcançados, ainda que com toda a humildade reconheçamos o muito que é necessário continuar e investigar

Por fim, nossa gratidão e obrigado a todos os que colaboraram para este trabalho, esperando que o mesmo tenha despertado suficiente interesse para os leitores deste estudo.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior 1. *Journal of applied social psychology*, 32(4), 665-683.
- Alfes, K., Shantz, A. D., Truss, C., & Soane, E. C. (2013). The link between perceived human resource management practices, engagement and employee behaviour: a moderated mediation model. *The international journal of human resource management*, 24(2), 330-351.
- Almeida, A. G. (2013). *Universo das micro e pequenas empresas*. São Paulo: Biblioteca 24 Horas.
- Amorim, T. G. F. N. (2010). Qualidade de vida no trabalho: preocupação também para servidores públicos?. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 9(1), 35-48.
- Andrade, C. R., Pereira, L. Z., & Ckagnazaroff, I. B. (2007). Elementos de satisfação e insatisfação no trabalho operacional: revisitando Herzberg. *Revista Gestão & Tecnologia*, 7(1), 67-89.
- Andrade, D. C. T. D. (2020). Engajamento no Trabalho no Serviço Público: Um Modelo Multicultural. *Revista de Administração Contemporânea*, 24(1), 49-76.
- Anguera Argilaga, M. T. (1986). La investigación cualitativa. *Educación*, (10), 023-50.
- Araújo, W. S. (2016). *Das escolas Técnicas Federais aos Institutos Federais: a licenciatura em Física no campus Goiânia do IFG*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, GO, Brasil.
- Artes, R. (1998). Aspectos estatísticos da análise fatorial de escalas de avaliação. *Rev. psiquiatr. clín. (São Paulo)*, 223-8.
- Arumugam, S., & Uthayatharshika, J. (2014). Examining the impact of overqualification on employees job attitudes and behavior: evidence from banking sector employees in Sri Lanka. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2.
- Azevedo, J. D. S. (2019). *Os contributos da Set e da comunicação para a satisfação dos trabalhadores: um estudo em empresas portuguesas do setor dos serviços* (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Economia e Gestão).
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181-196.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). *Subjective well-being in organizations*. Cameron, K. S., & Spreitzer, G. M. (Eds.) *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. Oxford, Inglaterra: Oxford University Press. pp. 178-189.

- Belo, N. R. A. T. (2014). Compromisso organizacional e intenções de saída: Será a antiguidade uma variável moderadora? (Doctoral dissertation).
- Bergue, S. T. (2014). *Gestão estratégica de pessoas no setor público*. São Paulo: Editora Atlas SA.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: Guía práctica* (No. 370.7 B57.).
- Bland, J. M., & Altman, D. G. (1997). *Statistics notes: Cronbach's alpha*. *Bmj*, 314(7080), 572.
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The effect of item content overlap on Organizational Commitment Questionnaire–turnover cognitions relationships. *Journal of applied psychology*, 86(1), 161.
- Brasil, Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. (2016). *Educação Profissional e Técnica de Nível Médio integrada ao Ensino Médio*. Recuperado em 20 abr. 2020, de http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base3423.pdf.
- Brasil. Ministério da Educação. (2018). *Rede Federal de Educação*. Recuperado em 20 abr, 2020, de <http://portal.mec.gov.br/rede-federal-inicial/>
- Brázio, F. M. S. (2016). *Satisfação no trabalho: um estudo de caso na Administração de Porto de Viana do Castelo*. Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo, Viana do Castel, Alto Minho, Portugal.
- Caroleo, F. E., & Pastore, F. (2015). Overeducation: A disease of the school-to-work transition system. In *Youth and the Crisis* (pp. 50-70). Routledge.
- Chambel, M. J., Castanheira, F., & Sobral, F. (2016). Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment. *Economic and Industrial Democracy*, 37(4), 665-689.
- Chevalier, A. (2003). Measuring over-education. *Economica*, 70(279), 509-531.
- Chiavenato, I. (2014). *Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração*. Barueri: Editora Manole. 3º edição.
- Collini, S.A., Guidroz, A.M., & Perez, L.M. (2015). Turnover in health care: the mediating effects of employee engagement. *Journal of Nursing Management*, 23, 169-178. doi: 10.1111/jonm.12109.
- Conte, A. L. (2003). Qualidade de vida no trabalho. *Revista FAE business*, 7, 32-34.

- Correia, A. M. R., & Mesquita, A. (2014). *Mestrados e Doutoramentos*. São Paulo: Vida Económica Editorial.
- Cortella, M. S. (2012). O espaço da ética na relação indivíduo e sociedade. *Serviço Social e Ética: convite a uma nova práxis*, 6, 49-59.
- Costa, J. M. R. C. C. (2018). *A sobrequalificação no mercado de trabalho europeu* (Doctoral dissertation).
- Coutinho, C. P. (2016). Metodologias de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: teoria e Prática. Coimbra: Edições Almedina S.A.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*. London: McGraw-Hill.
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. *Revista interdisciplinar científica aplicada*, 2(3), 1-13.
- Damásio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. *Valadao Psicologica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 11(2), 213-228.
- De Lange, AH., De Witte H., & Notelaers G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work and Stress* 22(3): 201–223. <https://doi.org/10.1080/02678370802390132>.
- Decreto Federal n. 2.208, de 17 de abril de 1997. (1997). *Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional*. Recuperado em 20 mai, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2208.htm.
- Decreto Presidencial n. 7.566, de 23 de setembro de 1909. (1909). *Crêa nas capitais dos Estados da Republica Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primario e gratuito*. Recuperado em 20 mai, 2020, de <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>.
- Devi, V. R., & Nagini, A. (2013). An Investigation of Factors influencing job satisfaction of employees in banking sector of Índia. *International Journals Of Research in Organizational Behaviour and Human Resource Management*, 1(3), 107-115.
- Di Stasio, V. (2017). Who is ahead in the labor queue? Institutions' and employers' perspective on overeducation, undereducation, and horizontal mismatches. *Sociology of Education*, 90(2), 109-126.

- Dias, A. R. R. (2013). *O impacto das práticas de gestão de recursos humanos no desempenho profissional: O efeito de mediação do engagement no trabalho*. Tese de Doutorado, Instituto Universitário ISPA, São Paulo, SP, Brasil.
- Diestel, S., Wegge, J., & Chmidt, K. (2014). The Impact Of Social Context On The Relationship Between Individual Job Satisfaction And Absenteeism: The Roles Of Different Foci Of Job Satisfaction And Work-Unit Absenteeism. *Leibniz Research Centre for Working Environment and Human Factors, Academy of Management Journal*, 57(2), 353–382.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 215-232.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94, 557–565. <https://doi.org/dm8cqg>.
- Evangelista, L. G. Q. (2009). *O ensino técnico no Brasil e a trajetória do Centro Federal de Educação Tecnológica de Januária (CEFET–Januária)*. Tese de Doutorado, Unimontes, Montes Claros, MG, Brasil.
- Farias, S. A. D., & Santos, R. D. C. (2000). Modelagem de equações estruturais e satisfação do consumidor: uma investigação teórica e prática. *Revista de Administração Contemporânea*, 4(3), 107-132.
- Felix, B., & Blulm, L. F. M. (2020). Comparando os Impactos da Percepção do Chamado Ocupacional na Vida Pessoal, Profissional e na Saúde dos Funcionários Públicos. *Desenvolvimento em Questão*, 18(51), 281-296.
- Figueiredo Filho, D. B., & Silva Júnior, J. A. D. (2010). Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião pública*, 16(1), 160-185.
- Figueiredo, J. M. D. (2012). *Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais da informação de uma IFES*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal Fluminense, Niterói, RJ, Brasil.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 346–355. <https://doi.org/bh8tt3>.
- Fortin, M. (2000). *O Processo de Investigação: da concepção à realização*. Loures: Lusociência.
- Francisco, D. S. (2015). *Gestão do trabalho e valorização profissional: a questão da sobrequalificação para o trabalhador técnico do SUS* (Doctoral dissertation, EPSJV).

- Fraser, T. M. (1983). Human stress, work and job satisfaction. *Geneva: International Labour Office.*
- Freixo, M. J. (2013). Metodologia Científica—Fundamentos, métodos e técnicas(4ªedição). Lisboa: Instituto Piaget.
- Garcia, A. D. C. (2018). A educação profissional no Brasil: origem e trajetória. *Revista Vozes dos Vales, 12*, 1-18.
- Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa*. São Paulo: Plageder.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. Editora Atlas SA.
- Gomes Menezes, I., & Bittencourt Bastos, A. V. (2020). Propriedades psicométricas da Escala de Intenções Comportamentais de Permanência na Organização (EICPO). *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 10*(3).
- Gonçalves Neto, J. M., & Borges-Andrade, J. E. (2018). Escala de Sobrequalificação Percebida: Adaptação e evidências de validade. *Estudos de Psicologia (Natal), 23*(3), 224-235.
- Gonçalves-Neto, J. M. (2017). *Sobrequalificação e atitudes no trabalho entre servidores públicos*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Groot, W., & Van Den Brink, H. M. (2000). Overeducation in the labor market: a meta-analysis. *Economics of education review, 19*(2), 149-158.
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão?. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 22*(2), 201-209.
- Gupta, M., & Shaheen, M. (2017). Impact of work engagement on turnover intention: moderation by psychological capital in india. *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice, 18*, 136–143. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.014>.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*: Pearson new international edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Halbesleben, J.R.B., & Wheeler, A.R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress, 22*(3), 242-256. doi: 10.1080/02678370802383962.
- Harter J. K, Schmidt F. L., & Hayes, T. L (2002). Business–unit–level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta analysis. *Journal of Applied Psychology 87* (2): 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>.

- Hill, M. M. & Hill, A. (2009). *Investigação por questionário*. Lisboa, Edições Sílabo.
- Hora, G. P. R., Ribas Júnior, R. & Souza, M. A. (2018). Estado da Arte das Medidas em Satisfação no Trabalho: Uma Revisão Sistemática. *Trends in Psychology*, 26(2), 971-986.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1228–1238. <https://doi.org/bx42>.
- Hu, L. et al. (2015). Changing effects of job accessibility on employment and commute: a case study of Los Angeles. *The Professional Geographer*, 67(2), 154-165.
- Instituto Federal de Mato Grosso do Sul. (2020). *Quadro de cargos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul*. Recuperado em 20 abr, 2020, de <https://www.ifms.edu.br/aceso-a-informacao/servidores/quadro-de-cargos-e-funcoes-do-ifms>.
- Instituto Federal de Mato Grosso do Sul. IFMS. (2016). *Atribuições dos cargos*. Recuperado em 20 abr, 2020, de <https://docplayer.com.br/9450544-Anexo-iv-atribuicoes-dos-cargos.html>.
- Instituto Federal de Mato Grosso do Sul. IFMS. (2017). *Regimento Geral do IFMS*. Campo Grande, MS: IFMS.
- Instituto Federal de Mato Grosso do Sul. IFMS. (2019). *Mapa Estratégico do IFMS 2019-2023*. Recuperado em 20 abr, 2020, de <http://ifms.edu.br/pdi/participacao-social/futuro-em-construcao/mapa-estrategico-2018-2023-validado.pdf/view>
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfation and Employee performance: an empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1 (1), 90-103. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/321966659>.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134, 537–555. <https://doi.org/b5qp25>.
- Kanan, L. A., & Zanelli, J. C. (2011). Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário. *Psicologia & sociedade*, 23(1), 56-65.
- Kaplan, R. S. (1998). Innovation action research: creating new management theory and practice. *Journal of management accounting research*, 10, 89.
- Kim, W., Han, S, & Park, J. (2019). Is the role of work engagement essential to employee performance or ‘nice to have’?. *Sustainability*, 11, 1050. doi:10.3390/su11041050.

- Kim, Y. S., & Park, H. S. (2012). A study on work environment and job satisfaction of dental hygienists in Daegu and Gyeongsangbuk-do. *Journal of Dental Hygiene Science*, 12(6), 600-606.
- Kristof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualization, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. D. A. (1982). *Metodologia da pesquisa científica*. São Paulo: Atlas.
- Langhi, C. (2020). *Gestão de pessoas: A interação entre profissionais e organizações*. Editora Senac São Paulo.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19-28.
- Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005. (2005). Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Recuperado em 20 mar, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm.
- Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. (2008). Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Recuperado em 20 mar, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11892.htm.
- Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (1996). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Recuperado em 20 mar, 2020, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm.
- Leite, M. C. D. S. B. (2013). *Satisfação no trabalho: determinantes organizacionais e pessoais mais relevantes*. Tese de Mestrado, Instituto Politécnico de Gestão e Tecnologia, Vila Nova de Gaia, Gaia, Portugal.
- Lobene, E. & Meade, A. (2010). *Perceived overqualification: an exploration of outcomes*. Papper presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette (Eds.): *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lunardi, M. A., da Silva Zonatto, V. C., & Nascimento, J. C. (2019). Efeitos do envolvimento no trabalho em atitudes gerenciais, compartilhamento de informação e

- no desempenho de controllers no contexto orçamentário. *RBGN: Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(3), 540-562.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maciel, C. O., & Camargo, C. (2009). Competências e desempenho de organizações varejistas: um estudo na visão baseada em recursos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios-RBGN*, 11(32), 308-321.
- Maciel, C. O., & Camargo, C. (2013). Sobrequalificação no trabalho e sua influência sobre atitudes e comportamentos. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, 17(2), 218-238.
- Maciel, C., & Camargo, C. (2013). Sobrequalificação no Trabalho e sua Influência sobre Atitudes e Comportamentos. *Revista de Administração Contemporânea*, 17.
- Maia, T. S. T., & Maia, F. S. (2019). Bem-Estar no Trabalho. *Revista Gestão & Sustentabilidade*, 1(1), 352-366.
- Malhotra, N. K. (2006). Questionnaire design and scale development. In: Vriens, R. G. M. (2006). *The handbook of marketing research: Uses, misuses, and future advances*. London: Sage. p. 83-94.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Lisboa: ReportNumber, Lda.
- Marôco, J. (2014). *Análise estatística: com o SPSS Statistics*. Lisboa: 6ª edição.
- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 47-52.
- Mathiesen, M. E., Merino, J., Castro, G., Mora, O., & Navarro, G. (2011). Adaptación socioemocional en escolares: evaluación de un instrumento nuevo en la provincia de Concepción. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 37(2), 61-75.
- Maynard, D. C. (2011). Directions for future underemployment research: Measurement and practice. In Maynard, D. C., & Feldman, D. C. (Eds.). (2011). *Underemployment*. Springer.
- McGuinness, S. (2006). Overeducation in the labour market. *Journal of economic surveys*, 20(3), 387-418.
- Meirinhos, M., & Osório, A. (2010). O estudo de caso como estratégia de investigação em educação. *Revista EduSer*, 2 (2), 49-65.

- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*. Recuperado em 14 abr, 2020, de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-10-2015-0077/full/html>.
- Menezes, D. P. D. S. (2016). *Motivação e satisfação no serviço público e os seus reflexos no ato de remoção: um estudo na Universidade Federal de Pernambuco*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, Brasil.
- Mertens, L. (1998). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Madrid: España.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Monteiro, M. J. D. S. (2018). *O impacto da sobrequalificação percebida no compromisso e desempenho percebido: o efeito moderador da personalidade*. Tese de Doutorado, Instituto Universitário ISPA, São Paulo, SP, Brasil.
- Narainsamy, K., & Westhuizen, S. Van Der. (2013). Work Related Well-Being: Burnout, Work Engagement, Occupational Stress and Job Satisfaction Within a Medical Laboratory Setting, *Journal of Psychology in Africa*, 23(3), 467–474.
- Neto, M. T. R., Marques, E. R. C., & de Paiva, R. V. C. (2017). Integração entre valores, motivação, comprometimento, recompensas e desempenho no serviço público. *Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios*, 10(1), 3-39.
- Nunes, Marisa Fernandes. (1993). As metodologias de ensino e o processo de conhecimento científico. *Educar em Revista*, (9), 49-58.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N., & Kuswanto, S, (2017). Effect of job performance and motivation towards employee's performance in XYZ Shiping Company. *Journal of Education and Practice*, 8(8), 72-79. Disponível em <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1138941.pdf>.
- Orgambídez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2014). Empowering Employees: Structural Empowerment as Antecedent of Job Satisfaction in University Settings. *Psychological Thought*, 7(1), 28–36. doi:10.5964/psyc.v7i1.88.
- Ozdevecioglu, M. & Kaya, Y. (2015). The effect of perceived overqualification on employee performance: the mediating role of neuroticism. *IAMB Conference*, 21-22. Disponível em <https://www.researchgate.net/publication/291340119>

- Ozdevecioglu, M., Yasemin, K. A. Y. A., & Dedeoglu, T. (2013). Kişilik özelliklerinin izleyici etkisi (bystander effect) üzerindeki etkisinde kontrol odağının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (42), 25-40.
- Peng, L. M. (2020). A influência divergente da responsabilidade social no envolvimento dos funcionários sob a ótica do status matrimonial: evidências das instituições de ensino superiores. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(2), 205-231.
- Pereira, R. B. (2019). Expansão universitária e mercado de trabalho: consequências no campo do Direito. *Cadernos de Pesquisa*, 49(171), 34-58.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Sílabo.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 23(2), 205-216.
- Pinsonneault, A., & Kraemer, K. (1993). Survey research methodology in management information systems: an assessment. *Journal of management information systems*, 10(2), 75-105.
- Popper, K. R. (2013). *A lógica da pesquisa científica*. 2. ed. São Paulo: Cultrix
- Prodanov, C. C., & de Freitas, E. C. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico*. São Paulo: Editora Feevale.
- Purwadi., Darma, D.C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*, 6, 116-130. <https://doi.org/10.47577/tssj.v6i1.242>.
- Queirós, S. (2015). *Satisfação Laboral e desempenho profissional: um estudo de caso para diagnóstico e intervenção*. Dissertação de Mestrado. Porto: Faculdade de Letras.
- Queiroz, M. M. M. (2015). Marketing social ou comunicação por ação social? Uma análise dos cases Andrex Guid Dogs Fot The Blind e Um Herói de Verdade Nunca Morre. *Comunicação & Mercado*, 4(9), 81-7.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (1988). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*-Lisboa: Gradiva-Publicações.
- Raupp, F. M., & Beuren, I. M. (2006). Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências. In: Beuren, I. M. (Ed.). *Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, pp. 76-97.

- Resolução n. 466, de 12 de dezembro de 2012. (2012). *Aprova as seguintes diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos*. Recuperado em 20 abr, 2020, de https://www.unileste.edu.br/portal/pesquisa/etica/downloads/resolucao_466.pdf.
- Ribeiro, B. C. M. (2015). Análise das determinantes da e-lealdade no comércio eletrônico: um estudo empírico em Portugal. Dissertação de mestrado. Disponível:http://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/7800/1/Bruna_Ribeiro_MD_2015_.pdf
- Richardson, M., & Stock, J. H. (1989). Drawing inferences from statistics based on multiyear asset returns. *Journal of Financial Economics*, 25(2), 323-348.
- Robbins, S. P. (2002). *Comportamento Organizacional*. Rio de Janeiro: Ltc.
- Rocha, A. C., Silva, D. M. D., Ceretta, G. F. (2016). Percepção de justiça e envolvimento no trabalho: o caso de uma universidade paranaense. *Holos*, 4, 284-298.
- Rodrigues, A. P. G., Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. G. (2013). Comprometimento, entrincheiramento e regulação emocional em trabalhadores do serviço público. *Revista Científica Hermes*, (8), 23-46.
- Rodrigues, A. P. P. (2016). *A influência dos estilos de liderança na satisfação profissional: o papel do employee engagement*. Dissertação de Mestrado, Universidade Lusíada do Norte, Vila Nova de Famalicão, Portugal.
- Rosa, A. T. R., Furian, N. G. (2011). *Comprometimento e Desempenho Individual: uma Análise dos Professores dos Cursos de Administração das Universidades do Estado do Rio Grande do Sul*. Recuperado em 20 abr. 2020, de http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/documento_base3423.pdf.
- Rosa, B. N., Milhomem, A. H. C. S., de Moraes Filho, I. M., dos Santos, O. P., de Mello Frasca, L. L., & Fidelis, A. (2019). Florescimento organizacional e rotatividade. *Revista de Iniciação Científica e Extensão*, 2(2), 76-80.
- Rosa, C. D. M. (2017). A Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica: criação e expansão. *Plures Humanidades*, 18(2), 181-199.
- Saane, N., Sluiter, J., Verbeek, J., & Frings-Dresen, M. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction -a systematic review. *Occupational Medicine*, 53, 191-200
- Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Santos, A. (2016). *Satisfação e Desempenho: um estudo com empregados de contacto*. Dissertação de Mestrado. Coimbra: FEUC.

- Santos, W. S. F. D. (2007). Avaliação de Desempenho Individual: Análise da adequação às expectativas dos funcionários do Banco do Brasil. *XXXI Encontro da ENPAD*, 1-16.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is engagement?*. London: Routledge.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315. doi: 10.1002/job.248.
- Schermenhorn Jr, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N. (2005). *Fundamentos de Comportamento Organizacional*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2608-2627.
- Shemueli, R.G., Dolan, S.L., Ceretti, A.S., & Del Prado, P.N. (2016). Burnout and Engagement as Mediators in the Relationship between Work Characteristics and Turnover Intentions across Two Ibero-American Nations. *Stress and Health*, 32, 597-606. doi: 10.002/smi.2667.
- Silva, M. (2014). *Engagement ou compromisso organizacional: conceitos iguais ou diferentes?* Dissertação de Mestrado. Lisboa: ISPA.
- Silva, M. (2016). *Overqualification: consequências no engagement e na satisfação laboral*. Dissertação de Mestrado. Lisboa: ISPA.
- Silva, O. E. (2019). *Satisfação no trabalho e comprometimento organizacional: um estudo de caso em um provedor de internet da Grande Natal/RN*. Monografia de Bacharelado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil.
- Simon, J. G. M. H. A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Siqueira, M. M. M. (2008). Satisfação no trabalho. *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão*, 257-266.
- Skinner, B. F. (1973). *Walden II: uma sociedade do futuro*. São Paulo: Epu.
- Soares, L. L. S., Deliza, R., & Gonçalves, E. B. (2008). Escalas atitudinais utilizadas em estudos de consumidor: tradução e validação para a língua portuguesa. *Alimentos e Nutrição Araraquara*, 17(1), 51-64.

- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: a new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), 518-528. doi: 10.1037/0021-9010.88.3.518.
- Souza, W. S., Siqueira, M. M. M., & Martins, M. D. C. F. (2015). Análise da interdependência do capital psicológico, percepções de suporte e bem-estar no trabalho. *Revista Administração em Diálogo-RAD*, 17(2).
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage Publications, Inc., California.
- Stoffel, I. (2000). *Administração de desempenho*. Rio de Janeiro: Qualitymark, ABRH – Nacional.
- Takahashi, A. R. W., Lemos, M. R., & Souza, C. P. (2015). Motivação no serviço público e permanência na carreira militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. *Desenvolvimento em Questão*, 13(29), 311-354.
- Tartuce, G. L. B. P. (2004). Algumas reflexões sobre a qualificação do trabalho a partir da sociologia francesa do pós-guerra. *Educação & Sociedade*, 25(87), 353-382.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Tomazzoni, G. C., & Costa, V. M. F. (2020). Vínculos organizacionais de comprometimento, entrenchamento e consentimento: explorando seus antecedentes e consequentes. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(2), 268-283.
- Ullman, J. B., & Bentler, P. M. (2003). Structural equation modeling. *Handbook of psychology*, 607-634.
- Vaisey, S. (2006). Education and its discontents: Overqualification in America, 1972–2002. *Social Forces*, 85(2), 835-864.
- Van den Heuvel, C. (2017). Building society, constructing knowledge, weaving the web: Otlet's visualizations of a global information society and his concept of a universal civilization. In: Rayward, W. B. *European modernism and the information society*. London: Routledge. pp. 127-153.
- Van den Heuvel, S., Freese, C., Schalk, R., & Van Assen, M. (2017). How change information influences attitudes toward change and turnover intention: The role of engagement, psychological contract fulfilment, and trust. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3), 398-418. doi: 10.1108/LODJ-03-2015-0052.

- Van Schalkwyk, S., Du Toit, D., Bothma, A., & Rothmann, S. (2010). Job insecurity, leadership empowerment behaviour, employee engagement and intention to leave in a petrochemical laboratory: original research. *SA Journal of Human Resource Management* 8 (1): 1–7. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v8i1.234>.
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. D. S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptación y Validación de la Versión Brasileña de la Utrecht Work Engagement Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207-217.
- Vazquez, A. C., dos Santos, A. S., da Costa, P. V., de Freitas, C. P. P., De Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2019). Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 18(4), 372-381.
- Wagner, J. A. III; Hollenbeck, J. R. (2006). Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332-1341. doi: 10.1111/jan.13528.
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of occupational Psychology*, 52(2), 129-148.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and organizational Psychology*, 76(3), 303-321.
- Welman, K., & Kruger, F. (1995). Mitchell. 2005. *Research methodology*, 3. Oxford: Oxford University Press.
- Weymer, A. S. Q., & Maciel, C. D. O. (2014). A influência da sobrequalificação e da aprendizagem sobre a satisfação do indivíduo no trabalho. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 16(50), 96-109.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- Yazan, B. (2016). Três abordagens do método de estudo de caso em educação: Yin, Merriam e Stake. *Revista Meta: Avaliação*, 8(22), 149-182.
- Yu, C.Y. (2002). Evaluating cutoff criteria of model fit índices for latent variable models with binary and continous outcomes. Tese de doutorado. University of California, Estados Unidos.

Zeng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: the moderating role of organizational learning. *Social Behaviour and Personality*, 45 (10), 1675-1690. <https://doi.org/10.2224/sbp.6349>.

Apêndice I – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Anexado a Questionário aplicado aos servidores Administrativos IFMS (Mato Grosso do Sul, Brasil).

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Informações sobre a pesquisa

Título: Envolvimento no Trabalho – Um estudo acadêmico com Servidores Técnico Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul

Pesquisador responsável: Geverson Luiz Dierings.

1. Você está sendo convidado a participar da pesquisa intitulada “Envolvimento no Trabalho – Um estudo acadêmico com Servidores Técnico Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS)” e é necessário que decida se deseja participar ou não. Não se apresse em tomar esta decisão: leia cuidadosamente o que se segue neste termo e, caso surjam dúvidas, saiba que pode entrar em contato com o pesquisador responsável, sempre que necessário, a partir dos contatos descritos neste documento.

2. O estudo se destina a identificar a natureza e as correlações determinantes ao envolvimento no trabalho entre servidores públicos administrativos de uma instituição de ensino federal brasileira (IFMS, Mato Grosso do Sul, Brasil).

3. A importância deste estudo reside no maior conhecimento específico de temas e relacionados a motivação, engajamento e qualidade no serviço público, com o conhecimento e orientação às particularidades presentes neste segmento.

4. A sua participação se dará com o preenchimento do questionário, em período ou momentos distintos, à sua escolha, sem qualquer pagamento ou ônus por isto, sob o compromisso de devolução em sete dias úteis à recepção. Caso concorde em integrar

a pesquisa, sua participação se estenderá pelo período de resposta do instrumento digital recebido.

5. Riscos: este estudo apresenta um risco de baixo grau, uma vez que empregará técnicas de pesquisa que dispensam riscos maiores que os já existentes na condição pesquisada, a exemplo da troca de informações entre o pesquisador e os participantes. Deve-se ficar claro que esta pesquisa não oferecerá riscos à integridade física dos participantes e que não será realizada nenhuma intervenção ou modificação intencional nas variáveis fisiológicas, psicológicas ou sociais desses indivíduos. Esta pesquisa envolve interação direta com os integrantes por meio de questionários e/ou entrevistas, observações e conhecimento/análise de dados de ordem médica sobre o tratamento e medidas tomadas. Estas práticas podem provocar algum desconforto pelo tempo exigido ou então eventualmente causar constrangimentos ao trazer à memória experiências ou situações vividas pelo entrevistado. O pesquisador se compromete a tomar o devido cuidado em se pautar exclusivamente nos temas integrantes ao objeto de estudo, evitando os de natureza pessoal, de maneira a não invadir a intimidade do indivíduo e considerando o respeito à sua dignidade e autonomia, reconhecendo sua vulnerabilidade, sua singularidade, assegurando sua vontade de contribuir e permanecer, ou não, na pesquisa a qualquer momento. São previstos ainda procedimentos que asseguram a confidencialidade, a privacidade, a proteção da imagem e a não estigmatização dos participantes da pesquisa, garantindo a não utilização das informações em prejuízo das pessoas e/ou das comunidades, inclusive em termos de autoestima, de prestígio e/ou de aspectos económico-financeiros – em conformidade com a Resolução CNS nº 466 de 2012, III. 2, i (BRASIL, 2012). Os riscos e/ou desconfortos previsíveis aqui percorridos se justificam pela importância dos benefícios esperados com esta pesquisa, cujos efeitos continuarão a repercutir após a sua conclusão. Esta pesquisa busca ponderar os riscos e benefícios, comprometendo-se com o máximo de benefícios e o mínimo de danos e riscos, respeitando os valores culturais, sociais, morais, religiosos e éticos, assim como os hábitos e costumes da comunidade.

6. Você poderá contar com a seguinte assistência: orientação, resposta a dúvidas e explicações sobre a pesquisa, seus interesses ou resultados, sendo responsável por tais dados o pesquisador responsável.

7. Você será informado (a) do resultado final do estudo, e sempre que desejar serão fornecidos esclarecimentos sobre as etapas.

8. Aceitando integrar o estudo, você tem garantia de plena liberdade de recusar-se a participar ou retirar o seu consentimento, em qualquer fase da pesquisa, sem penalização alguma.

9. Seu nome e qualquer dado que permita sua identificação pessoal não serão divulgados no estudo a ser produzido. Assim, caso concorde em participar do estudo, seu nome e identidade serão mantidos em sigilo. A menos que requerido por lei, somente o pesquisador, a equipe do estudo, o Comitê de Ética independente e inspetores de agências regulamentadoras do governo (quando e se necessário) terão acesso a suas informações, para verificar os dados informados no estudo.

10. Você não receberá qualquer pagamento ou ressarcimento por sua participação neste estudo, dentro das condições de consentimento e adequação ao modelo descrito neste termo. É reforçado ainda que o modelo de pesquisa foi desenvolvido para que não houvesse ou fosse gerada qualquer despesa ligada à sua participação.

11. Contudo, havendo prejuízos, você será indenizado (a) por qualquer dano que venha a sofrer com a sua participação na pesquisa, mediante comprovação do nexo causal.

12. Para perguntas ou problemas referentes ao estudo, deve contatar o pesquisador por telefone oferecido no ato de anuência de participação, bem como pelo contato físico provido junto a este contato.

13. Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será finalizado em via digital que poderá ser impressa sempre que solicitado ou necessário.

14. Eu, tendo compreendido perfeitamente tudo o que me foi informado sobre a minha participação no mencionado estudo e estando consciente dos meus direitos, das minhas responsabilidades, dos riscos e dos benefícios que a minha participação implicam, concordo em dele participar e para isso eu DOU O MEU CONSENTIMENTO SEM QUE PARA ISSO EU TENHA SIDO FORÇADO OU OBRIGADO.

(.) Aceito.

(.) Não aceito.

1. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

2. Faixa Etária *

Marcar apenas uma oval.

☐ 18 a 25 anos

☐ 26 a 30 anos

☐ 31 a 40 anos

☐ 41 a 50 anos

☐ Mais de 51 anos

3. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

☐ Solteiro(a)

☐ Casado(a)

☐ União Estável

☐ Divorciado(a) / Desquitado(a)

☐ Outros

4. Formação Acadêmica *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Fundamental
- ☐ Ensino Médio
- ☐ Superior Incompleto
- ☐ Superior
- ☐ Especialização
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutorado
- ☐ Pós Doutorado

5. Unidade de Atuação no IFMS *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Aquidauana
- ☐ Campo Grande
- ☐ Corumbá
- ☐ Coxim
- ☐ Dourados
- ☐ Jardim
- ☐ Naviraí
- ☐ Nova Andradina
- ☐ Ponta porã
- ☐ Reitoria
- ☐ Três Lagoas

6. Cargo de Ingresso - Nível *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Nível "C"
- ☐ Nível "D"
- ☐ Nível "E"

7. Tempo na Organização *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ De 1 a 3 anos
- ☐ De 3 a 5 anos
- ☐ De 5 a 10 anos
- ☐ Mais de 10 anos

8. Possui Função Gratificada (FG) ou Cargo de Direção (CD)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
- ☐ Não

SATISFAÇÃO
LABORAL

Alguns aspectos nos dão maior ou menor satisfação em nosso trabalho. Em relação ao grau que se sente satisfeito, apresentamos algumas opções de resposta. Indique o seu grau de concordância face ao conjunto de situações descritas nas afirmações seguintes, tendo em conta a escala proposta:

- 1 - Muito insatisfeito
- 2 - Insatisfeito
- 3 - Moderadamente insatisfeito
- 4 - Nem satisfeito nem insatisfeito
- 5 - Moderadamente satisfeito
- 6 - Satisfeito
- 7 - Muito satisfeito

9. Com as condições físicas do trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

10. Com a autonomia para escolher os métodos ou o modo de executar as minhas tarefas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

11. Com os seus companheiros de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

12. Com o reconhecimento que obtenho pelo trabalho bem realizado. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

13. Com o meu superior imediato (chefia direta). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

14. Com a responsabilidade que me é atribuída nas minhas tarefas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

15. Com o seu salário e benefícios. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

16. Com a possibilidade de aplicar as minhas capacidades e aptidões. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

17. Com o relacionamento entre a direção da Organização e os trabalhadores. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

18. Com as minhas possibilidades de progressão na carreira. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

19. Com o modo como globalmente a Organização é gerida. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

20. Com a atenção que é dada às minhas sugestões. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

21. Com o meu horário de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

22. Com a variedade de tarefas que realizo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

23. Com a estabilidade do meu emprego. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	
Muito Insatisfeito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Satisfeito

ENVOLVIMENTO
NO TRABALHO

As afirmações seguintes são sobre sentimentos com a sua atividade/função profissional (em contexto de trabalho). Leia atentamente cada afirmação e indique com que frequência se sente relativamente "ao seu trabalho". Se NUNCA se sentiu assim relativamente ao seu trabalho, assinale o número "0" (zero). Se já se sentiu assim, indique QUANTAS VEZES isso aconteceu, escolhendo um número entre "1" a "6" para descrever com que frequência isso aconteceu.

- 0 - Nunca (nenhuma vez)
- 1 - Quase Nunca (poucas vezes por ano)
- 2 - Raramente (uma vez ou menos por mês)
- 3 - Às Vezes (algumas vezes por mês)
- 4 - Frequentemente (uma vez por semana)
- 5 - Muito Frequentemente (algumas vezes por semana)
- 6 - Sempre (todos os dias)

24. No meu trabalho, sinto-me cheio (a) de energia. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

25. No meu trabalho, sinto-me com força e vigor. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

26. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

27. Consigo trabalhar por longos períodos de tempo. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

28. Em meu trabalho, eu sou muito forte mentalmente. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

29. No meu trabalho sou sempre persistente mesmo quando as coisas não correm bem. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

30. O meu trabalho tem imenso sentido e significado para mim. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

31. Estou entusiasmado (a) com o meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

-
32. O meu trabalho me inspira. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

33. Eu tenho orgulho no trabalho que realizo. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

34. Para mim, o meu trabalho é desafiador. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

35. Sinto que "tempo voa" quando estou trabalhando. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

36. Quando estou trabalhando, esqueço todo o resto que se passa a minha volta. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

37. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

38. Sinto-me envolvido(a) com o meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

39. ``Deixo-me levar`` pelo meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre (todos os dias)

40. É difícil “desligar-me do meu trabalho”. *

Marcar apenas uma oval.

	0	1	2	3	4	5	6	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

**SOBREQUALIFICAÇÃO
ACADÊMICA**

Tendo em conta as sua formação académica, funções que desempenha no seu trabalho e experiência, indique o seu grau de concordância face um conjunto de situações descritas nas afirmações apresentadas a seguir, de acordo com a seguinte escala:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo
- 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo
- 5 - Concordo totalmente

41. Este trabalho requer menos habilitações das que eu já tenho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

42. A experiência profissional que eu tenho, não é necessária para ser bem-sucedido neste trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

43. Eu tenho habilitações que não são necessárias para este trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

44. Alguém com menos habilitações do que eu, poderia executar bem este trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

45. A formação que tenho não está sendo totalmente utilizada neste trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

46. Tenho conhecimentos de que não preciso para realizar o meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

47. O meu nível de escolaridade está acima do nível de escolaridade exigido para este trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

48. Alguém com menos experiência de trabalho do que eu, poderia realizar este trabalho tão bem quanto eu. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

49. Tenho mais habilitações do que preciso para realizar o meu trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

INTENÇÃO DE SAÍDA

Indique o seu grau de concordância em face ao conjunto de situações descritas nas afirmações apresentadas a seguir, tendo em conta a seguinte escala:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo
- 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo
- 5 - Concordo totalmente

50. Num futuro próximo, provavelmente irei começar a procurar outro emprego. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

51. Neste momento, estou ativamente em busca de outro emprego noutra organização. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

52. Não tenciono deixar este emprego. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

53. É pouco provável que procure um emprego noutra organização ao longo do próximo ano. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

54. Não estou pensando em deixar o emprego neste momento. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

**DESEMPENHO
PROFISSIONAL**

Pretende-se que nesta seção dê a sua opinião sobre a percepção que tem sobre o seu desempenho dentro da Organização. Assim, indique o seu grau de concordância face um conjunto de situações descritas nas afirmações seguintes, tendo em conta a seguinte escala:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo
- 3 - Não concordo nem discordo
- 4 - Concordo
- 5 - Concordo totalmente

74. Realizo adequadamente as tarefas que me estão destinadas. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

75. Independentemente das circunstâncias, tenho produzido trabalho de elevada qualidade. *

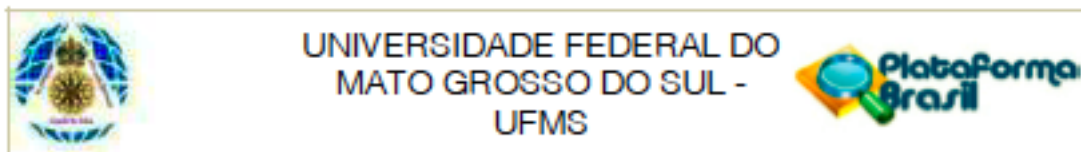
Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo totalmente

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO I – PARECER CONSUBSTANCIADO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP)



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Envolvimento no trabalho - Um estudo acadêmico com Servidores Técnico Administrativos do Instituto Federal de Mato Grosso do Sul

Pesquisador: GEVERSON LUIZ DIERINGS

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 15534619.8.0000.0021

Instituição Proponente: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.584.924

Apresentação do Projeto:

Pesquisa sobre satisfação e motivação no ambiente de trabalho em um órgão público em MS.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo geral da pesquisa é analisar quais fatores determinam a motivação e o nível de satisfação no trabalho dos Servidores do Instituto Federal do Mato Grosso do Sul.

Os objetivos específicos são: Analisar qual o nível de satisfação global dos servidores;

Identificar qual fator motivacional tem menos significância na compreensão dos servidores;

Analisar qual das cinco dimensões da satisfação tem mais influência no comportamento dos servidores.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Por ser uma pesquisa via questionário estruturado on-line, os riscos são relativamente baixos. O potencial de benefícios é relevante, dado que os resultados da pesquisa podem ter impactos diretos sobre os participantes da pesquisa

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A coleta de dados será realizada através de questionários digitais, utilizando-se a plataforma Google Forms, e disponibilizado a todos os 600 Servidores do IFMS via e-mail e estará disponível pelo período de 20 dias. Espera-se conseguir uma amostra mínima de 250 respostas.

Endereço: Cidade Universitária - Campo Grande
Bairro: Caixa Postal 549 **CEP:** 79.070-110
UF: MS **Município:** CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 **Fax:** (67)3345-7187 **E-mail:** ospoonep.propp@ufms.br



Continuação do Parecer: 3.584.924

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Apresenta o instrumento de coleta de dados e autorização institucional assinada pela Reitoria. Após solicitação deste CEP, apresenta também o TCLE.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

-

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Recurso do Parecer	recurso.pdf	26/06/2019 14:55:37		Aceito
Recurso Anexado pelo Pesquisador	TCLE_IFMS.pdf	26/06/2019 14:55:34	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_IFMS.pdf	26/06/2019 14:54:50	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1371971.pdf	05/06/2019 12:17:51		Aceito
Outros	PLANILHA.pdf	05/06/2019 11:43:17	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO.pdf	05/06/2019 11:33:31	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	05/06/2019 11:31:25	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	RTRIA_5_2019_RT_IFMS.pdf	05/06/2019 11:21:50	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Memo_160_2019_IFMS.pdf	05/06/2019 11:21:29	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito
Outros	questionario.pdf	05/06/2019 11:19:51	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_Rosto_Assinada.pdf	05/06/2019 11:15:53	GEVERSON LUIZ DIERINGS	Aceito

Situação do Parecer:

Endereço: Cidade Universitária - Campo Grande
Bairro: Caixa Postal 549 CEP: 79.070-110
UF: MS Município: CAMPO GRANDE
Telefone: (67)3345-7187 Fax: (67)3345-7187 E-mail: cspoonp.propp@ufms.br



UNIVERSIDADE FEDERAL DO
MATO GROSSO DO SUL -
UFMS



Continuação do Parecer: 3.584.924

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

CAMPO GRANDE, 18 de Setembro de 2019

Assinado por:
Fernando César de Carvalho Moraes
(Coordenador(a))

Endereço: Cidade Universitária - Campo Grande

Bairro: Caixa Postal 549

CEP: 79.070-110

UF: MS

Município: CAMPO GRANDE

Telefone: (67)3345-7187

Fax: (67)3345-7187

E-mail: oepconep.propp@ufms.br

Página 02 de 03

ANEXO II – MEMORANDO AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA PELA REITORIA DO IFMS (CAMPO GRANDE, BRASIL)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul

Memo 160/2019 - PROPI/RT/IFMS

Campo Grande, 10 de maio de 2019

Aos Diretores Gerais dos *campi*

Assunto: Esclarecimentos quanto aos pedidos de pesquisa no âmbito do IFMS.

1. A Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação, por meio do [Memorando Circular nº 347/2016 - Propi](#), e [Memorando Circular nº 1/2019 - Propi](#) estabeleceu orientações para realização de pesquisa de agentes externos e também da comunidade do IFMS no âmbito desta Instituição.
2. A orientação era de que a autorização para a realização de pesquisa nas dependências do IFMS seria dada pela autoridade máxima do local requisitado para a pesquisa, ou seja, pelas direções gerais, no caso dos *campi*, e pelo reitor, no caso da reitoria.
3. Contudo, houve alguns pedidos de pesquisa que referenciavam os *campi* do IFMS como objeto de pesquisa, cuja autorização saiu diretamente da Reitoria, conforme consta no quadro a seguir.

SERVIDOR	PROCESSO	MEMORANDO
Alessandra de Melo Lima Marques	23347.017348.2018-58	Memo 208/2018 - PROPI/RT/IFMS
Aline Zotelli, Geversson Dierings, Gilberto Lima e Lincio Nogueira	23347.017530.2018-17	Memo 200/2018 - PROPI/RT/IFMS

Adriana Carvalho	23347.005264.2019-52	Memo 115/2019 - PROPI/RT/IFMS
Aline Zotelli	23347.002353.2019-47	Memo 94/2019 - PROPI/RT/IFMS
Joelma dos Santos Garcia Delgado	23347.000310.2018-46	Memo 48/2018 - PROPI/RT/IFMS
Geverson Dierings	23347.020305.2018-50	Memo 6/2019 - PROPI/RT/IFMS

4. Considerando que essa pró-reitoria tem recebido diversos pedidos para fins de pesquisa no âmbito dos *campi*, a partir desta data, o procedimento adotado será alterado conforme segue:
 - Todo pesquisador, seja ele servidor do IFMS ou externo, caso queira realizar sua pesquisa no âmbito do IFMS (Reitoria e/ou *campus*) deve solicitar, via e-mail propi@ifms.edu.br, autorização para a realização da pesquisa;
 - A solicitação deve estar acompanhada de uma breve descrição do projeto e do tipo de pesquisa, bem como o tipo de informação que será requerido;
 - Caso o pedido envolva qualquer um dos *campi* do IFMS, a Propi fará o pedido de anuência aos *campi*;
 - Com as autorizações dadas pelas autoridades das unidades do objeto da pesquisa, a Propi notificará o pesquisador encaminhando demais orientações.
5. Portanto, este memorando tem o intuito de esclarecer que algumas pesquisas que envolviam os *campi* foram autorizadas diretamente pela reitoria, conforme quadro acima. Além disso, tem-se também o objetivo de informá-los dos novos procedimentos que serão adotados, conforme descritos no item 4.
6. Ressaltamos que estes procedimentos serão, posteriormente, publicados em Instrução de Serviço.
7. Certos de sua compreensão, estamos à disposição para demais esclarecimentos e pedimos ampla divulgação dos procedimentos expostos no item 4.

Atenciosamente,

Marco Hiroshi Naka
Pró-reitor de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação

ANEXO III –AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA PELA REITORIA DO IFMS (CAMPO GRANDE, BRASIL)



INSTITUTO FEDERAL
Mato Grosso do Sul

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul

Decisão RTRIA 5/2019 - RT/IFMS

Campo Grande, 10 de janeiro de 2019

Processo nº [23347.020305.2018-50](#)

Referência: **Solicitação de autorização para realizar pesquisa com servidores do IFMS.**

Vistos,

1. O Pró-Reitor de Ensino no Exercício da Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso do Sul - IFMS, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista os documentos que instruem o presente processo:

a) considerando o [Memo 102/2018 - CX-CEREL/CX-COGEA/CX-DIREN/CX-DIRGE/CX-IFMS/IFMS](#) para autorização para realização de pesquisa, do servidor Geverson Luiz Dierings - Assistente em Administração - Campus Coxim, SIAPE: 1896721;

b) considerando o Parecer favorável pela Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação por meio do [Memo 6/2019 - PROP/RT/IFMS](#), RESOLVE:

2 . **APROVAR** a solicitação do [Memo 102/2018 - CX-CEREL/CX-COGEA/CX-DIREN/CX-DIRGE/CX-IFMS/IFMS](#) para realização de pesquisa, do servidor Geverson Luiz Dierings, Assistente em Administração, do Campus Coxim, SIAPE: 1896721, desde que seja realizado o registro da pesquisa no Comitê de Ética em Pesquisa via Plataforma Brasil, uma vez que a pesquisa envolve seres humanos. Solicitamos que após a conclusão da pesquisa, os resultados sejam encaminhados à Pró-reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-graduação como forma de devolutiva.

3. Restituímos os autos à Pró-Reitoria de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação para ciência da pesquisadora e prosseguimento do feito.

Delmir da Costa Felipe
Pró-Reitor de Ensino no Exercício da Reitoria
Portaria IFMS n. 448/18